



Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie

Betænkning afgivet af
Beskæftigelsesministeriets
Ferielovsudvalg

2017

Betænkning nr. 1568

Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie

NY FERIELOV OG OVERGANG TIL SAMTIDIGHEDSFERIE

Betænkning fra Ferielovsudvalget

Betænkning om ny ferielov og overgang til samtidighedsferie

Betænkning nr. 1568

Publikationen kan hentes på

Beskæftigelsesministeriets hjemmeside (www.bm.dk)

eller hos

GP-TRYK A/S og Zeuner Grafisk

P. O. Pedersens Vej 26

DK - 8200 Aarhus N

www.gp-tryk.dk

+(45) 86 32 30 33

ISBN: 978-87-970071-0-5

ISBN internet: 978-87-970071-1-2

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	5
Kapitel 1 – Indledning	13
1.1. Udvalgets nedsættelse og kommissorium	13
1.2. Udvalgets sammensætning	15
1.3. Udvalgets arbejde	15
Kapitel 2 – Sammenfatning af udvalgets overvejelser og forslag	18
2.1. Indledning	18
2.2. Sammenfatning af udvalgets overvejelser	18
2.2.1. Hovedudfordringer og hovedprincipper	18
2.2.2. Samtidighed; optjening og afholdelse	19
2.2.3. Betaling under ferie	21
2.2.4. Feriesystemets indretning	21
2.2.5. Fravigelighed og samspillet med kollektive overenskomster	23
2.2.6. Overgangsordning	24
2.2.7. Økonomiske konsekvenser	25
2.2.7.1. Beregningsforudsætninger og usikkerheder	26
2.2.7.2. Arbejdsgivernes rentetab	29
2.2.7.3. Effekter for lønmodtagerne	31
2.2.7.4. Konsekvenser for de offentlige finanser	33
2.2.7.5. Øvrige økonomiske konsekvenser	35
2.2.7.6. Økonomiske konsekvenser af overgangsordningen	36
2.2.7.7. Kompensation til arbejdsgiverne	39
2.3. Betænkningens indhold	40
Kapitel 3 – Gældende ferielov	44
3.1. Hovedprincipperne i den gældende ferielov	44
3.1.1. Personkredsen	45
3.1.2. Optjening af betalt ferie	45
3.1.3. Feriebetalingen	46
3.1.4. Afholdelse af ferie	47
3.1.5. Feriebetalning uden at ferien holdes	48
3.1.6. Forældelse	49

3.1.7.	Uhævet feriebetaling.....	49
3.2.	Økonomien i den gældende ferieordning	50
3.2.1.	Feriebetalinger fordelt efter ordning og sektor	51
3.2.2.	Ferieoptjening og ferieafholdelse	53
3.2.3.	Likviditetsvirkninger for arbejdsgiverne	55
3.2.4.	Værdien af likviditeten for arbejdsgiverne	56
Kapitel 4 – EU-retten og andre internationale forpligtelser		61
4.1.	EU-retlige regler	61
4.1.1.	Optjening af ferie.....	61
4.1.2.	Afholdelse af ferie	62
4.1.3.	Forskydning mellem optjening og afholdelse.....	63
4.1.4.	Udbetaling af finansiel godtgørelse	65
4.1.5.	Beregning af feriebetalingen	65
4.1.6.	Direktivets direkte virkning.....	66
4.2.	ILO-konventioner om ferie.....	68
4.3.	Udvalgets overvejelser	69
Kapitel 5 – Andre landes ferieordninger		70
5.1.	De enkelte lande	70
5.1.1.	Storbritannien	72
5.1.2.	Tyskland	74
5.1.3.	Norge	75
5.1.4.	Sverige.....	76
5.1.5.	Finland.....	77
5.1.6.	Island	78
5.1.7.	Frankrig	78
5.1.8.	Spanien	79
5.1.9.	Italien.....	79
5.1.10.	Belgien.....	80
5.2.	Udvalgets overvejelser	81
Kapitel 6 – Den gældende ferieordnings hovedudfordringer og nogle hovedprincipper i en ny ferielov.....		82
6.1.	Den gældende ferieordnings hovedudfordringer	82
6.1.1.	Sikring af den danske model.....	82

6.1.2.	Forskydning mellem optjening og afholdelse af ferie	83
6.1.3.	Sikring af afholdelse af ferie og opnåelse af det rekreative formål hermed	84
6.1.4.	Ordningens likviditetsvirkning for arbejdsgiverne	84
6.1.5.	Forskel mellem månedslønnede og timelønnede	84
6.1.6.	Kompliceret lovgivning	85
6.1.7.	Forholdet til EU-retten	85
6.1.8.	Sikring af det fleksible danske arbejdsmarked	86
6.1.9.	Ferieloven som beskyttelseslov	86
6.1.10.	Lønmodtagerbegrebet	86
6.1.11.	Afbalancering af hensyn	87
6.1.12.	Administration af ferieloven	87
6.1.13.	Fradragsregler i forhold til offentlige ydelser	88
6.2.	Nogle hovedprincipper i en ny ferielov	88
Kapitel 7 – Ferielovens formål		91
7.1.	Hovedhensynene bag den gældende ferielov	91
7.2.	Hovedhensynene bag arbejdstidsdirektivets artikel 7	92
7.3.	Udvalgets forslag	93
Kapitel 8 – Ferielovens personkreds		94
8.1.	Lønmodtagerbegrebet i den gældende ferielov	94
8.2.	Særlige persongrupper	96
8.2.1.	Tjenestemænd m. fl.	97
8.2.2.	Militært personel	98
8.2.3.	Søfarende	99
8.3.	Arbejdstagerbegrebet i arbejdstidsdirektivet	100
8.4.	Udvalgets overvejelser	103
8.4.1.	Lønmodtagerbegrebet	103
8.4.2.	Et moderne arbejdsmarked	104
8.4.3.	Særlige persongrupper	104
Kapitel 9 – Graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse		108
9.1.	Gældende ret	108
9.2.	Optjening og afholdelse i praksis	108
9.3.	Udvalgets overvejelser	109

9.3.1.	Fuld samtidighedsferie	109
9.3.2.	Et ferieår med start den 1. september	109
9.3.3.	Perioden for afholdelse af ferie forlænges med fire måneder.....	110
9.4.	Økonomiske konsekvenser	111
9.4.1.	Mindre likviditet hos arbejdsgiverne	111
9.4.2.	Virkninger i forhold til den samlede udbetalte løn	114
9.4.3.	Konsekvenser for lønmodtagere	117
9.4.4.	Konsekvenser for offentlige finanser.....	121
9.4.5.	Uhævede feriebetalinger og rente af indestående på FerieKonto	123
9.4.6.	FerieKontos administration	123
9.4.7.	Lønmodtagernes Garantifond	124
9.4.8.	Arbejdsmarkedets Feriefond.....	124
Kapitel 10 –	Optjening af ferie	126
10.1.	Gældende ret.....	126
10.1.1.	Optjening af ferie med betaling	126
10.1.2.	Ret til ferie uden optjening	128
10.1.3.	Særregler om optjening for visse lønmodtagere	128
10.2.	Udvalgets overvejelser	128
10.2.1.	Generelle overvejelser	128
10.2.2.	Hovedreglen om optjening af ferie	129
10.2.3.	Undtagelser til optjening af ferie	129
10.2.4.	Ferie uden optjening	130
Kapitel 11 –	Feriebetalingen.....	131
11.1.	Gældende ret.....	131
11.1.1.	Løn under ferie og ferietillæg	131
11.1.2.	Feriegodtgørelse	132
11.1.3.	Sygeferiegodtgørelse	133
11.1.4.	Undtagelser til afgrænsningen mellem feriegodtgørelse og løn under ferie..	133
11.2.	Udvalgets analyser og undersøgelser af økonomiske konsekvenser	134
11.3.	Udvalgets overvejelser	134
11.3.1.	Generelle overvejelser	134
11.3.2.	Tidspunktet for udbetaling af ferietillægget	135

11.3.3.	Feriedifferenceberegning.....	136
11.3.4.	Sygeferiegodtgørelse	136
Kapitel 12 – Afholdelse af ferie.....		137
12.1.	Gældende ret om afholdelse af ferie.....	137
12.1.1.	Hovedreglerne for afholdelse af ferie	137
12.1.2.	Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling.....	139
12.1.3.	Ferieafholdelse under sygdom	140
12.1.4.	Særregler om afholdelse af ferie for visse lønmodtagere	140
12.2.	Gældende ret om overskydende ferie	141
12.2.1.	Den 5. ferieuge.....	141
12.2.2.	Feriehindringer	142
12.2.3.	Udbetalinger fra ophørte ansættelsesforhold	143
12.2.4.	Øvrige udbetalinger	145
12.3.	Udvalgets overvejelser.....	146
12.3.1.	Generelle overvejelser	146
12.3.2.	Afholdelse af optjent ferie i ferieafholdelsesperioden	147
12.3.3.	Ferieafholdelse og feriehindringer.....	148
12.3.4.	Særregler om afholdelse af ferie for visse lønmodtagere	149
12.3.5.	Overførsel af ferie.....	149
12.3.6.	Udbetaling af ferie	149
Kapitel 13 – Lovens fravigelighed og samspillet med de kollektive overenskomster....		151
13.1.	Fravigeligheden af den gældende ferieordning.....	151
13.1.1.	Fravigelighed ved kollektiv overenskomst	153
13.1.2.	Fravigelighed ved individuel aftale	153
13.2.	Udvalgets overvejelser.....	154
13.2.1.	Generelle overvejelser	154
13.2.2.	Kollektiv overenskomst	155
13.2.3.	Individuel aftale	155
13.2.4.	Udstrækning af feriegarantiordninger.....	156
Kapitel 14 – Kreditorforfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v.		158
14.1.	Gældende ret om kreditorforfølgning i feriebetaling.....	158
14.1.1.	Arbejdsgivers modregningsadgang og tilbageholdelsesret.....	158
14.1.2.	Udlæg i feriebetaling	159

14.2.	Gældende ret om feriebetaling og offentlige forsørgelsesydelse	159
14.2.1.	Fradrag for feriebetaling i offentlige forsørgelsesydelse efter ydelseslovgivningen	159
14.2.2.	Fradrag for offentlige forsørgelsesydelse i feriebetaling efter ferieloven	161
14.3.	Gældende ret om uhævet feriebetaling	162
14.4.	Gældende ret om Arbejdsmarkedets Feriefond og private feriefonde	163
14.4.1.	Arbejdsmarkedets Feriefond	163
14.4.2.	Private feriefonde	163
14.4.3.	Strukturelt skøn for uhævet feriebetaling i en ny ferieordning med samtidighedsferie	164
14.5.	Udvalgets forslag	165
Kapitel 15 – Lovens administration		166
15.1.	Den gældende ferielovs aktører	166
15.1.1.	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	166
15.1.2.	FerieKonto	166
15.1.3.	Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg	167
15.1.4.	Arbejdsmarkedets parter (feriekortordninger)	167
15.1.5.	Det fagretlige system	168
15.1.6.	Feriefonde	168
15.2.	Gældende ret om administration af feriepenge	169
15.2.1.	Indberetning til indkomstregisteret/Feriepengeinfo	169
15.2.2.	Indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto	170
15.2.3.	Udbetaling af feriebetaling	171
15.3.	Straffebestemmelser	172
15.4.	Udvalgets overvejelser	173
15.4.1.	Generelle overvejelser	173
15.4.2.	Finansiering af FerieKonto og Feriepengeinfo	174
15.4.3.	Straffebestemmelser	175
Kapitel 16 – Overgangsordning		177
16.1.	Udvalgets overvejelser	177
16.1.1.	Behovet for en overgangsordning	177
16.1.2.	Rammer for en overgangsordning	178
16.1.3.	Ikrafttrædelsestidspunktet	180

16.2.	Den foreslåede model	180
16.2.1.	Afholdelse af ferie i overgangsperioden	180
16.2.2.	Overførsel af ferie fra den gældende ferielov til den nye ferielov	181
16.2.3.	Opgørelse af den tilgodehavende feriebetaling	181
16.2.4.	Administrationen af midlerne	182
16.2.5.	Likviditetssikring i virksomhederne	183
16.2.6.	Forrentning og udbetaling af lønmodtagernes midler	183
16.2.7.	Sikkerhed for lønmodtagernes midler	184
16.2.8.	Skat	185
16.2.9.	Særlig mulighed for fondsferiedage for nye på arbejdsmarkedet i 2019	190
16.3.	Økonomiske konsekvenser	192
16.3.1.	Indberetning af opsparede feriemidler til Fonden	192
16.3.2.	Konsekvenser for arbejdsgivere og lønmodtagere	192
16.3.3.	Lønmodtagernes Garantifond	195
16.3.4.	Konsekvenser for offentlige finanser	196
16.3.5.	Forslag til kompensation af arbejdsgiverne	198
Kapitel 17 – Lovudkast med bemærkninger		203
17.1.	Ferieloven	203
	Forslag	203
	Bemærkninger til lovudkastets enkelte bestemmelser	224
17.2.	Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler	354
	Forslag	354
	Bemærkninger til lovudkastets enkelte bestemmelser	364
Kapitel 18 – Ændringer i øvrig lovgivning		409
18.1.	Ferieloven	409
18.1.1.	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven)	409
18.1.2.	Lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.	413
18.1.3.	Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)	413
18.1.4.	Lov om aktiv socialpolitik	414
18.1.5.	Ændringer i anden lovgivning	414
18.2.	Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler	414
18.2.1.	Lov om Lønmodtagernes Garantifond og konkursloven	416
18.2.2.	Skattelovgivningen	431

Bilag	435
Bilag 1 – Lov om ferie.....	437
Bilag 2 – Centrale bekendtgørelser til lov om ferie.....	451
A. Bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie ¹⁾	451
B. Bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto	456
C. Bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo	458
D. Bekendtgørelse nr. 1238 af 25. november 2014 om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4.....	461
Bilag 3 – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet).....	463
Bilag 4 – Oversigt over EU-domspraksis vedrørende artikel 7 i arbejdstidsdirektivet	473
Bilag 5 – ILO-konvention m.v.	481
A. ILO-konvention nr. 52 af 24. juni 1936 angaaende årlig Ferie med Løn	481
B. Henstilling nr. 47 af 24. juni 1936 angaaende årlig Ferie med Løn	483
Bilag 6 – Økonomien i de eksisterende ferieordninger for arbejdsgiverne	485
Bilag 7 – Graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse vedrørende konsekvenser af overgangen til samtidighedsferie ved forskellige lønudviklingsniveauer	498
Bilag 8 – Oversigt over ændringer i lovens ufravigelighed.....	500
Baggrundsnotater.....	505
Bilag 9 – Analyse af jobomsætningen med bilag.....	506
Bilag 10 – Samtidighedsferie og placering af fast ferieår	532
Bilag 11 – Beskrivelse af mulig model for differentieret optjening af ret til betalt ferie med bilag.....	537
Bilag 12: Beregninger af arbejdsudbudsvirkninger af samtidighedsferie	553

Kapitel 1 – Indledning

1.1. Udvalgets nedsættelse og kommissorium

Den 31. august 2015 nedsatte regeringen et Ferielovsudvalg med den opgave at fremkomme med forslag til en ny ferielov.

Udvalgets opgaver er beskrevet således i udvalgets kommissorium af 19. august 2015:

”Ferielovens altovervejende formål er at sikre alle lønmodtageres ret til betalt ferie. Loven revideres og opdateres løbende, men de grundlæggende principper om optjening og afholdelse af ferie har ikke ændret sig væsentligt siden den første ferielov fra 1938.

De ændringer, der er foretaget, har ofte haft til formål at gøre ferieloven EU-medholdelig og tilpasse loven til den stigende digitalisering på området.

Regeringen ønsker fremover en mere moderne, fleksibel og robust ferielov, der både værner om lønmodtagerne, men samtidig også tager hensyn til arbejdsgiverne.

Ferieloven skal derfor tilpasses, så den i højere grad passer til det nuværende arbejdsmarked med forskelligartede arbejds-, ansættelses- og aflønningsforhold. Indretningen af ferieloven skal samtidig tage hensyn til Danmarks internationale forpligtelser.

Regeringen ønsker endvidere at fremme et enklere feriesystem, der er lettere at administrere, og hvor det er tydeligt for lønmodtagerne og arbejdsgiverne, hvilke regler, rettigheder og forpligtelser der gælder.

På den baggrund nedsætter regeringen et ferielovsudvalg som skal komme med forslag til en ny ferielov.

Udvalget skal i dets arbejde tage udgangspunkt i, at et fremtidigt feriesystem skal:

- Være mere gennemskueligt og sammenhængende for lønmodtageren uden at dette hæmmer jobmobiliteten.
- Være administrativt enkelt for arbejdsgivere både på det private og offentlige arbejdsmarked.

- Være i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, herunder navnlig EU-retten. Det bemærkes i den forbindelse, at Europa-Kommissionen har sat spørgsmålstegn ved, om den gældende ferieordning er i overensstemmelse med EU-retten.

I arbejdet skal udvalget:

- Vurdere de samfundsøkonomiske konsekvenser af forslagene, samt hvilke økonomiske og administrative konsekvenser forslagene har for arbejdsgiverne.
- Vurdere konsekvenserne af forslagene for beslægtet lovgivning.
- Vurdere, hvordan overgangen til en ny ferieordning kan håndteres, undersøge andre relevante EU-landes ferielovgivning og inddrage erfaringer derfra i arbejdet.

Udvalgets arbejde skal afsluttes med konkrete forslag til, hvordan ferieloven kan moderniseres. Udvalgets forslag må hverken indebære yderligere offentlige udgifter eller svække de offentlige finanser. Udvalgets opdrag er således at komme med forslag til en ny ferieordning inkl. udkast til lovforslag med bemærkningstekst.

Medlemmer

Ferielovsudvalget sammensættes af en formand samt repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter:

- Fhv. højesteretspræsident, Børge Dahl (formand)
- 2 repræsentanter udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening
- 1 repræsentant udpeget af Kommunernes Landsforening
- 1 repræsentant udpeget af Danske Regioner
- 1 repræsentant fra Moderniseringsstyrelsen
- 2 repræsentanter udpeget af Landsorganisationen i Danmark
- 2 repræsentanter udpeget af FTF
- 1 repræsentant udpeget af Akademikerne

Proces

Udvalget betjenes af et sekretariat med deltagelse fra Beskæftigelsesministeriet (formand), Finansministeriet og Justitsministeriet. Øvrige ministerier inddrages efter behov.

Udvalget kan rekvirere eksterne analyser i det omfang, udvalget finder behov herfor. Øvrige eksperter kan inddrages i udvalgets arbejde løbende efter behov.

Udvalget skal afslutte sit arbejde til efteråret 2016. Udvalget afrapporterer til regeringen.”

1.2. Udvalgets sammensætning

Udvalget havde på tidspunktet for betænkningens afgivelse følgende sammensætning:

- Fhv. højesteretspræsident Børge Dahl (formand)
- Direktør Fini Beilin, Dansk Arbejdsgiverforening
- Ansættelsesretschef Flemming Dreesen, Dansk Arbejdsgiverforening
- Kontorchef Louise Koldby Dalager, KL
- Seniorkonsulent David Sembach, Danske Regioner
- Chefkonsulent Lisa Engmann, Moderniseringsstyrelsen
- Afdelingsleder Leo Lybæk Hansen, Landsorganisationen i Danmark
- Advokat Evelyn Jørgensen, Landsorganisationen i Danmark
- Advokat Helle Hjorth Bentz, FTF
- Advokat Per Frydenreim Møller, FTF
- Chefjurist Jesper David Jensen, Akademikerne

Seniorkonsulent David Sembach, Danske Regioner, afløste i maj 2017 seniorkonsulent Anne Friis Jensen, Danske Regioner. Kontorchef Louise Koldby Dalager, KL, afløste i november 2016 konsulent Susan Jannsen Brandt, KL. Konsulent Susan Jannsen Brandt, KL, afløste i november 2016 souschef Nanna Steenbjerg Kolze, KL. Souschef Nanna Steenbjerg Kolze, KL, afløste i november 2015 forhandlingschef Marianne Brinch-Fischer, KL.

Udvalget er blevet betjent af et sekretariat under ledelse af sekretariatschef Vibe Westh, Beskæftigelsesministeriet, med deltagelse fra blandt andet Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet og Justitsministeriet.

1.3. Udvalgets arbejde

Udvalget har afholdt i alt 15 møder. Første møde blev afholdt den 20. oktober 2015, og sidste møde blev afholdt den 15. august 2017.

Arbejdet i udvalget blev tilrettelagt med henblik på afgivelse af betænkning i efteråret 2016. I november 2016 var overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked imidlertid kommet så tæt på, at de skyggede for muligheden for en færdiggørelse af arbejdet. På anmodning af arbejdsmarkedets parter og udvalgets formand besluttede regeringen derfor den 30. november 2016 at sætte arbejdet i udvalget i bero. Arbejdet skulle herefter genoptages på den anden side af overenskomstforhandlingerne, og da udvalget allerede var nået langt med et forslag til en

ny ferieordning og i det væsentlige kun manglede en opgørelse af og stillingtagen til de økonomiske konsekvenser, var det forventningen, at arbejdet kunne færdiggøres inden for få måneder. Arbejdet blev genoptaget i begyndelsen af maj 2017. På et møde i udvalget den 28.-29. juni 2017 blev der opnået enighed om de udestående spørgsmål, navnlig om økonomien. Arbejdet med at skrive betænkning er herefter færdiggjort henover sommeren.

Udvalget har i henhold til kommissoriet foretaget analyser af økonomien i den eksisterende ferieordning og vurderet de samfundsøkonomiske konsekvenser af udvalgets forslag, samt de økonomiske og administrative konsekvenser forslagene har for arbejdsgiverne, lønmodtagerne og øvrige aktører. Det bemærkes, at forslagene ikke har været underkastet en Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder (AMVAB) af Erhvervsstyrelsen.

Udvalget har benyttet adgangen til at antage ekstern assistance. Udvalget har således drøftet udvalgte juridiske problemstillinger med professor, dr.jur. Jens Kristiansen, Københavns Universitet, samt anmodet Kammeradvokaten om at bidrage til udarbejdelsen af et udkast til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

København, august 2017

Børge Dahl (formand)	Fini Beilin	Flemming Dreesen
Louise Koldby Dalager	David Sembach	Lisa Engmann
Leo Lybæk Hansen	Evelyn Jørgensen	Helle Hjorth Bentz
Per Frydenreim Møller	Jesper David Jensen	

Sekretariat for Ferielovsudvalget:

Fra Beskæftigelsesministeriet:

Vibe Westh
(Sekretariatschef)

Claus Andersen
(udtrådt 31. juli 2017)

Thomas Mølsted Jørgensen

Anders Kristoffer Levy	Claus Damtoft Pedersen	Rikke Nørregaard (indrådt 18. december 2015, udtrådt 31. juli 2017)
Anita Marie Glenny (indrådt 1. marts 2016)	Sune Gerts Larsen (udtrådt 1. marts 2016)	Mia Plougmann Mønsted (indrådt 1. april 2016)
Eva Ancher Svensson (indrådt 1. april 2017)	Anna Sofie Sørensen (indrådt 1. april 2016, udtrådt 1. maj 2017)	Emil Rønnow Sørensen (udtrådt 31. juli 2017)

Fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering:

Søren Balslev (udtrådt 1. april 2016)	Kirsten Brix Pedersen	Hanne Weise
Jan Vinge Rasmussen	Hanne Rasmussen (udtrådt 1. september 2016)	Lisbet Dinsen (indrådt 28. juni 2016)
Yvonne Olesen (indrådt 24. august 2016)	Christina Kirkegaard Thalund (udtrådt 1. marts 2017)	Carina Vinkler (udtrådt 1. november 2016)

Fra Finansministeriet:

Martin Sonnefeld Jørgensen	Mickey Jan Petersen (indrådt 1. september 2016, udtrådt 28. februar 2017)	Anne Nylev (indrådt 1. april 2016)
Peter Thorgaard (udtrådt 1. september 2016)		

Fra Justitsministeriet:

Lars Solskov Lind (udtrådt 1. februar 2016)	Katrine Ledam Rasmussen (indrådt 4. januar 2016)	Stinne Stevnsborg Andersen (udtrådt 1. august 2016)
Lisbeth Gro Nielsen (indrådt 18. maj 2016, udtrådt 31. december 2016)		

Kapitel 2 – Sammenfatning af udvalgets overvejelser og forslag

2.1. Indledning

Som et resultat af sit arbejde har udvalget – i overensstemmelse med den opgave, der følger af kommissoriet – udarbejdet et udkast til en ny samlet ferielov, der er indeholdt i betænkningens kapitel 17. Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om det foreslåede lovudkast.

I det følgende er givet en sammenfatning af betænkningens væsentligste elementer samt en kortfattet gennemgang af betænkningens indhold.

2.2. Sammenfatning af udvalgets overvejelser

Den første danske ferielov er fra 1938. Den havde som baggrund, at der gennem de kollektive overenskomster på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet var opnået ferierettigheder. Loven er siden løbende blevet ændret og revideret, ofte i takt med udviklingen i de kollektive overenskomster, men de grundlæggende principper om optjening og afholdelse af ferie har ikke ændret sig væsentligt siden den første ferielov.

2.2.1. Hovedudfordringer og hovedprincipper

Ferieloven har hidtil været nært forbundet med de kollektive overenskomster, og det må anses for en hovedudfordring at sikre et optimalt samspil mellem overenskomsterne og loven. Det bør derfor også fremover i første række være arbejdsmarkedets parter, som gennem de kollektive overenskomster udvikler ferieretten.

Lønmodtageren skal sikres hvileperioder i form af årlig ferie. EU-Kommissionen har sat spørgsmålstegn ved, om forskydningen mellem optjenings- og afholdelsesperioderne i den gældende ferieordning er i overensstemmelse med EU-retten. Det er derfor fundet hensigtsmæssigt at undersøge, hvordan der kan tilrettelægges et system, der sikrer samtidighed.

En sådan ændring vil imidlertid indebære en betydelig negativ likviditetsvirkning for arbejdsgiverne. Udvalget har derfor foretaget en række analyser og undersøgelser for at afdække omfanget og mulighederne for at imødegå konsekvenserne heraf.

Det er centralt, at en fremtidig ferieordning understøtter den fleksible danske arbejdsmarkedsmodel, herunder den fleksibilitet, der ligger i muligheden for kortere ansættelser, samt at den understøtter stor jobmobilitet og hyppige jobskift. Udvalget har derfor lagt vægt på, at der etableres en sammentænkt løsning, som understøtter jobmobiliteten.

Den gældende ferielov er kompleks. Udvalget har derfor foretaget en gennemgang af hver enkelt bestemmelse med henblik på at fastslå, om der er grundlag for at opretholde bestemmelsens indhold. Ved gennemgangen har udvalget søgt at opnå et resultat, der afspejler den eksisterende balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling.

I en situation, hvor genstanden for administrationen ændres, fx ved en ændring i forskydningen mellem optjening og afholdelse af ferie, vil det imidlertid være nærliggende samtidig at undersøge, hvorvidt og i hvilket omfang det er relevant at opretholde det eksisterende administrative system.

Ferielovsudvalget har på dette grundlag samlet set arbejdet hen imod et lovudkast, som er enklere, klarere og lettere at administrere, men også et lovudkast, hvis retligheder og pligter i vidt omfang er genkendelige for lønmodtagere og arbejdsgivere, og som kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Samtidig har udvalget sigtet efter at udfærdige et lovudkast, som er i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, herunder i særdeleshed arbejdstidsdirektivets¹ artikel 7, og som så vidt muligt ikke forrykker den økonomiske balance i ferielovgivningen, herunder for arbejdsmarkedets parter eller i form af yderligere offentlige udgifter eller en svækkelse de offentlige finanser.

Der henvises til betænkningens kapitel 6 om den gældende ferieordnings hovedudfordringer og hovedprincipperne i en ny ferielov.

2.2.2. Samtidighed; optjening og afholdelse

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om at anbefale en ferieordning med fuld samtidighedsferie, hvor der tages hensyn til, at lønmodtagerne så vidt muligt skal kunne bibeholde deres nuværende feriemønster. En ny ferieordning vil omfatte både private og offentlige arbejdsgivere.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Se hertil betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser, afsnit 4.1. Direktivet er medtaget som bilag 3 til betænkningen.

Udvalget foreslår, at en lønmodtager fortsat optjener fem ugers betalt ferie om året.

Udvalgets undersøgelser viser, at hvis optjening af ferie påbegyndes den 1. september i et givet år, vil der være mulighed for i meget vidt omfang at bibeholde det mønster for afholdelse af ferie, som lønmodtagerne har i den nuværende ferieordning.

Det har været centralt i drøftelserne i udvalget, at der fortsat understøttes en fleksibilitet i ferieafholdelsen, så lønmodtagere, der fx ønsker at holde en uges ferie i skolernes efterårsferie, har mulighed herfor. Det er derfor udvalgets anbefaling, at der skal være mulighed for at afholde ferie, som er optjent i perioden fra 1. september til 31. august, i de efterfølgende fire måneder. Det vil sige, at perioden, hvor ferien kan afholdes, foreslås at være på 16 måneder. Gennem denne forlængede afholdelsesperiode tilvejebringes en yderligere mulighed for fleksibilitet med hensyn til afholdelse af ferie, idet der eksempelvis bliver mulighed for at gemme optjent ferie til afholdelse i efterårsferien eller omkring jul.

Udvalget foreslår således, at ferien optjenes løbende i perioden fra den 1. september til den 31. august året efter (også kaldet ferieåret), og kan afholdes samtidig i perioden fra 1. september til den 31. december året efter (kaldet ferieafholdelsesperioden).

En ny ferieordning med samtidighedsferie vil betyde, at både private og offentlige arbejdsgivere vil miste hovedparten af deres likviditetsgevinst. I gennemsnit over året har arbejdsgiverne i den eksisterende ferieordning en likviditet i form af opsparret feriebetaling på ca. 85 mia. kr. Det skønnes, at indførelse af samtidighedsferie vil medføre, at arbejdsgivernes samlede likviditet vil blive nedbragt permanent med ca. 71 mia. kr., fra ca. 85 til ca. 14 mia. kr.

Samtidig får arbejdsgiverne imidlertid reduceret merudgiften til lønmodtagere med løn under ferie, da udgifterne til løn under ferie i den eksisterende ordning afholdes i et højere lønniveau end det lønniveau, som ferien optjenes i, mens den i en ferieordning med samtidighed vil blive optjent og afholdt i samme lønniveau.

Den samlede effekt af de øgede renteudgifter og gevinsten ved at udbetale ferien i et lavere lønniveau svarer samlet til afledte nettorenteudgifter på mellem 1,1 og 1,5 mia. kr. om året. Med stor usikkerhed skønnes det endvidere, at den samlede faktiske virkning på arbejdsudbuddet i timer svarer til ca. 1.400 fuldtidspersoner, svarende til en svækkelse af de offentlige finanser på ca. 190 mio. kr.

Der henvises til betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse, kapitel 10 om optjening af ferie og kapitel 12 om afholdelse af ferie.

2.2.3. Betaling under ferie

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om så vidt muligt at opretholde den balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling. Det er på den baggrund tilstræbt at videreføre de gældende feriebetalingsregler tilpasset samtidighedsferie. Det foreslås derfor, at der fortsat skal være to former for feriebetaling, nemlig ferie med løn og feriegodtgørelse.

Efter den gældende ferielov er feriegodtgørelsesprocenten 12,5 og ferietillægget ved ferie med løn 1 pct. Sygeferiegodtgørelse udgør 12,5 pct. af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at disse procentsatser fastholdes på uændret niveau.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at arbejdsgiverne skal kunne vælge mellem to udbetalingsrytmer for ferietillægget.

Udbetalingen vil for det første kunne ske samtidig med, at ferien afholdes. Arbejdsgiverne vil endvidere for det andet kunne vælge at udbetale ferietillægget i to årlige rater henholdsvis den 31. maj og den 31. august. Dette vil give et udbetalingsstidspunkt, der i det væsentlige svarer til den eksisterende ordning.

Der henvises til betænkningens kapitel 11 om feriebetalingen.

2.2.4. Feriesystemets indretning

Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om at indrette feriesystemet, så det ligner det eksisterende system, men i højere grad baserer sig på almene og fælles løsninger.

Det følger heraf, at tvister om ferie som hidtil skal afgøres i det fagretlige system, når ferierettighederne bygger på overenskomst. Der er imidlertid i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast også opnået enighed om, at det ligesom i den øvrige ansættelsesretlige lovgivning er mest naturligt at tvister om ferie, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, behandles ved de civile domstole i stedet for en statslig styrelse.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om, at øvrige opgaver, som i dag påhviler Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, fremover vil skulle løses af FerieKonto, således at ferieadministrationen samles ét sted. Det foreslås, at beskæftigelsesministeren fortsat vil varetage administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om, at alle lønmodtagere med ret til feriegodtgørelse fremover skal anmode om denne via Feriepengeinfo. Dermed vil arbejdsgivere, der er omfattet af DA's elektroniske feriekortordning ACF (Arbejdsgivernes Centrale Ferieregister), ikke længere være undtaget fra indberetning af oplysninger til indkomstregisteret.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er udvalget enige om, at driften af FerieKonto vil skulle betales af de arbejdsgivere, der benytter FerieKonto. Udvalget er tilsvarende enige om, at uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto, skal kunne dække udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo.

Der er endvidere i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om, at Arbejdsmarkedets Feriefond eller private feriefonde også fremover skal modtage den eventuelle uhævede feriebetaling. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der dog opnået enighed om, at de private feriefonde fortsat skal være undtaget fra fondslovgivningen, og dermed fortsat være underlagt et tilsyn fra en offentlig myndighed. Der er enighed om, at dette tilsyn ikke skal udføres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det foreslås i stedet, at tilsynet fremover skal udføres af Arbejdsmarkedets Feriefond, såfremt Arbejdsmarkedets Feriefond fortsat har en administration, der kan varetage opgaven ved siden af dens øvrige opgaver. En sådan ændring af tilsynsmyndigheden forudsætter, at der fortsat føres tilsyn med anvendelsen af de midler, som de private feriefonde modtager efter ferieloven, samt at der derfor fortsat skal være hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte tilsvarende regler for anvendelsen og kontrol med anvendelsen af uhævede feriemidler som de, der i dag er fastsat ved bekendtgørelse.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at en ny ferieordning med samtidighed ikke skal indebære ændringer i reglerne om kreditorfølgning eller i reglerne om forholdet mellem feriebetaling og offentlige forsørgelsesydelse.

Udvalget har herudover drøftet, hvorvidt det eksisterende sanktionssystem bør opretholdes, eller om der bør foretages en modernisering heraf. Det foreslås på baggrund af drøftelserne, at der ikke ændres grundlæggende i straffebestemmelserne. Der bør således bibeholdes et vist minimum af sanktioner, blandt andet under henvisning til ILO-konvention nr. 52 (konvention om årlig ferie fra 1936), hvor det fremgår af artikel 8, at ethvert medlem, som har ratificeret konventionen, skal indføre et straffesystem til sikring af konventionens gennemførelse. Samtidig vil det ud fra præventive hensyn være hensigtsmæssigt at kunne straffe en arbejdsgiver for manglende betaling af feriepenge. Det foreslås dog, at bøden reguleres til et mere tidssvarende niveau.

Der henvises til betænkningens kapitel 14 om kreditorforfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v. og kapitel 15 om lovens administration.

2.2.5. Fravigelighed og samspillet med kollektive overenskomster

Det er udvalgets opfattelse, at det er bedst i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel, at det i første række er arbejdsmarkedets parter, som gennem de kollektive overenskomster udvikler ferieretten, og at en ny ferielov derfor skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, som skal opfylde de krav til ferieretten, der følger af EU-retten og Danmarks internationale forpligtelser i øvrigt.

Udvalget foreslår derfor, at ferielovens bestemmelser som hovedregel skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst. Dette indebærer, at det er nødvendigt at kvalificere de kollektive overenskomster, som kan fravige ferielovens bestemmelser. Udvalget finder på dette grundlag, at der bør stilles yderligere krav til karakteren af repræsentationen, således at den kollektive overenskomst skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælde på hele det danske område.

I lyset af den foreslåede udvidede adgang til at indgå kollektive overenskomster, der fraviger ferielovens regler, finder udvalget det nødvendigt at sikre lønmodtagernes samlede retsstilling ved at stille betingelser for at indgå lokale aftaler på virksomhederne. Udvalget foreslår, at afgrænsningen foretages således, at lokale aftaler enten skal være godkendt af en landsdækkende lønmodtagerorganisation eller skal være indgået i overensstemmelse med rammer for sådanne aftaler, der er fastsat i en kollektiv overenskomst indgået af en sådan landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Udvalget finder, at det – som hidtil – ikke bør være muligt ved individuel aftale at fravige ferielovens regler til skade for lønmodtageren, medmindre dette klart fremgår af loven. Udvalget har imidlertid drøftet den praksis, der har været for

fravigelse ved individuel aftale i forbindelse med ansættelsen af visse lønmodtagere. Udvalget er i forlængelse af disse drøftelser blevet enig om en justering af balancen i adgangen til at fravige loven, således at fravigelse på det angivne område kun skal kunne ske i en aktuel, konkret situation.

Udvalget foreslår endvidere, at der bør indføres en adgang til at lade lønmodtagere, der ikke er ansat efter anden overenskomst, der indeholder en feriegarantiordning, omfatte af en feriegarantiordning, som arbejdsgiveren har etableret ved aftale med en lønmodtagerorganisation, der ikke repræsenterer den pågældende lønmodtager. En sådan adgang kan således indføres med henblik på at sikre arbejdsgiverne reelle stordriftsfordele ved tilrettelæggelsen af deres ferieadministration. Feriegarantiordningens vilkår skal være tilgængelige for lønmodtageren og dennes eventuelle fagforening, som skal orienteres, hvis der mellem virksomhed og fagforening eksisterer en kollektiv overenskomst. Derved får fagforeningerne mulighed for at give relevant og tilstrækkelig rådgivning til de medlemmer, der måtte blive tilbudt en ansættelse, som er omfattet af den foreslåede ordning.

Der henvises til betænkningens kapitel 13 om lovens fravigelighed.

2.2.6. Overgangsordning

Der er i betænkningen foreslået en ny ferieordning med samtidighedsferie. Ved overgangen til en ny ferieordning med samtidighed vil lønmodtagerne have optjent ferie efter de gældende regler, som endnu ikke er afholdt. Desuden vil de på overgangstidspunktet begynde at optjene ny ferie, som kan afholdes løbende i takt med optjeningen. Det vil medføre, at en lønmodtager ville kunne optjene to års – i alt ti ugers – ferie til samtidig afholdelse i det første år med samtidighedsferie.

Det vil have stor betydning for samfundsøkonomien og for arbejdsgivernes likviditet, hvis der skal ske betaling af op til ti ugers ferie i løbet af ét år. Det er derfor nødvendigt at overveje en overgangsordning, som tager højde herfor. Desuden er det afgørende, at feriemønsteret i den nuværende ferieordning så vidt muligt kan opretholdes i overgangsåret, samt at lønmodtagerne bevarer deres ret til den feriebetaling, som de har optjent.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at det tilstræbes, at overgangen til en ny ferieordning så vidt mulig skal bygge på følgende principper:

- Samtlige lønmodtagere skal overgå til samtidighedsferie på samme tid, således at virksomhederne alene skal administrere én ferieordning.
- Lønmodtagerne skal som udgangspunkt kunne holde ferie, som de plejer, både i overgangsåret og efterfølgende.

- Der skal være en passende lang periode fra vedtagelse af ny ferielov med samtidighedsferie til ikrafttræden, således at arbejdsmarkedets parter får mulighed for at tilpasse overenskomsterne.
- I øvrigt er det ønskeligt, at der ikke sker en forrykkelse af den økonomiske balance mellem arbejdsmarkedets parter eller opstår et tab for de offentlige finanser.

Det medfører, at der som udgangspunkt skal være fem ugers betalt ferie til rådighed for lønmodtageren i overgangsåret, og at det skal sikres, at den feriebetaling, der optjenes forud for overgangsåret, kommer til udbetaling til lønmodtageren. Samtidig skal lønmodtagerne i videst muligt omfang have mulighed for at fastholde deres eksisterende feriemønstre.

Det overordnede princip om at søge økonomisk balance, herunder for arbejdsgiverne, indebærer samtidig, at det foreslås, at den enkelte arbejdsgiver skal kunne beholde den tilgodehavende feriebetaling indtil udbetalingen til lønmodtageren.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at ferie optjent i det sidste år efter de gældende regler, hensættes indtil det tidspunkt, hvor lønmodtageren efter gældende regler ville få udbetalt sin ikke-afholdte ferie, dvs. ved lønmodtagerens afgang fra arbejdsmarkedet. Der er desuden opnået enighed om, at lønmodtagernes feriemidler skal sikres mod fx arbejdsgivers konkurs frem til udbetalingen, og at der i den mellemliggende periode skal ske en forrentning af de hensatte midler.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der desuden opnået enighed om, at en overgangsordning blandt andet skal anvendes til at reducere det likviditetstab, som arbejdsgiverne vil opleve ved indførelse af samtidighedsferie. Det gælder dog kun likviditetstab relateret til ansatte med optjent ferie i overgangsordningen. Ordningen tager derimod ikke højde for arbejdsgivernes likviditetstab vedrørende fremtidige nyansatte.

Ordningen foreslås administreret af en fond, hvis ledelse vil svare til Lønmodtagernes Dyrtdsfonds.

Der henvises til betænkningens kapitel 16 om overgangsordning.

2.2.7. Økonomiske konsekvenser

Overgangen til samtidighedsferie har betydning for arbejdsgivere, lønmodtagere og de offentlige finanser. Den væsentligste økonomiske konsekvens vedrører det likviditetstab, som arbejdsgiverne vil få, fordi den nuværende forskydning mellem

optjeningstidspunkt og ferieafholdelse afløses af en ferieordning, hvor optjening og afholdelse af ferie sker samtidigt.

Arbejdsgivernes likviditetstab medfører et rentetab, fordi det forudsættes, at arbejdsgiverne forrenter den nuværende likviditet i form af opsparede feriemidler billigere, end de vil kunne låne fx på de finansielle markeder.

Arbejdsgivernes likviditetstab modsvarer til dels af gevinster for lønmodtagerne, hvoraf en andel tilfalder det offentlige i form af øgede skatteindtægter.

Derudover har en ny ferieordning en række øvrige økonomiske konsekvenser, blandt andet i forhold til samspillet med overførselsindkomster samt administration af ordningen.

Endelig påvirker en ny ferieordning arbejdsudbuddet negativt som følge af, at nye generationer på arbejdsmarkedet får mulighed for at afholde betalt ferie i det første år på arbejdsmarkedet. I modsat retning trækker mindre ferieafholdelse forud for tilbagebetaling fra arbejdsmarkedet.

Denne sammenfatning redegør for de samlede økonomiske konsekvenser for arbejdsgivere, lønmodtagere og de offentlige finanser på baggrund af de økonomiske opgørelser i betænkningens enkelte kapitler. De økonomiske konsekvenser vedrører en fuldt indfaset ny ferieordning. Forslag til en konkret indfasningsmodel fremgår af betænkningens kapitel 16 om overgangsordning.

2.2.7.1. Beregningsforudsætninger og usikkerheder

Beregningerne af de økonomiske konsekvenser af en ny ferieordning er baseret på en række forudsætninger og antagelser, som er forbundet med betydelig usikkerhed. Det skyldes blandt andet, at en ny ferieordning først skal træde i kraft i 2020 og indføres over en lang årrække. I beregningerne er der derfor så vidt muligt taget udgangspunkt i et strukturelt niveau, der er uafhængigt af den aktuelle konjunktursituation. Det bemærkes, at der ikke i beregningerne er taget højde for, at 2020 er et overgangsår.

Der er yderligere en betydelig usikkerhed knyttet til beregningen af arbejdsgivernes likviditetstab som følge af problemer med opgørelsen af fratrædende funktionærer. For at illustrere usikkerheden vedrørende de fratrædte funktionærer i beregningerne er centrale skøn i *tabel 2.4* nedenfor angivet som et interval.

Der er i beregningerne af de økonomiske konsekvenser forudsat en uændret fordeling på de forskellige typer af betalt ferie svarende til, at det i forhold til valg af ferietype forudsættes, at arbejdsgivere og lønmodtagere ikke ændrer adfærd. Det er tillige forudsat, at det nuværende feriemønster fastholdes.

De væsentligste forudsætninger for beregningerne er forudsætningerne om lønudvikling og rente. Begge komponenter har historisk svinget meget, og i de senere år har både lønudvikling og især renteniveau været atypisk lave. Der er i opgørelsen af de økonomiske konsekvenser for arbejdsgivere, lønmodtagere og skattebetalingen taget udgangspunkt i en langsigtet gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. og en langsigtet gennemsnitlig rente på 4,5 pct. Disse skøn for henholdsvis løn- og renteutvikling er baseret på Finansministeriets mellemfristede fremskrivninger og er behæftet med betydelig usikkerhed. I betænkningens kapitel 9 er usikkerhederne illustreret gennem eksempler på, hvilke effekter alternative rente- og lønforudsætninger har på resultaterne, jf. *tabel 9.2 og 9.3*.

Forholdet mellem lønudvikling og rente er helt afgørende for de resultater, der fremlægges i denne betænkning, hvor de centrale beregninger vedrører konsekvenser for arbejdsgivere, lønmodtagere og de offentlige finanser af de likviditetsændringer, som en ny ferieordning indebærer.

Der er en betydelig usikkerhed knyttet til skønnene over rente og lønudvikling, jf. betænkningens kapitel 3 om den gældende ferielov, afsnit 3.2. Der er formentlig betydelig forskel på den rente, forskellige typer af arbejdsgivere står overfor, og der er også noget, der tyder på, at lønudviklingen for funktionærer i løbende ansættelser ligger 0,5-0,75 procentpoint over den gennemsnitlige lønudvikling i det offentlige, mens den tilsvarende ligger 0,3 procentpoint over lønudviklingen i den private sektor.

Hertil kommer, at der er grupper på arbejdsmarkedet, som gennem deres arbejdsliv i gennemsnit oplever en større stigning, grundet deres karriereforløb. Eksempelvis et karriereforløb i staten, hvor man gennem en 40-årig karriere avancerer fra fuldmægtig på løntrin 4 til en slutstilling som chefkonsulent. Denne gruppe oplever gennem en 40-årig karriere en lønstigning på 65 pct. svarende til en årlig merlønstigning på 1,25 pct. i forhold til den generelle lønstigning i henhold til ”løndata” på statens område.² Det bemærkes, at der også kan være tilfælde, hvor lønstigningen ligger under den generelle lønstigning.

Ferielovsudvalgets beregninger tager udgangspunkt i den langsigtede gennemsnitlige lønudvikling. I betænkningens kapitel 9 vises dog også betydningen af en lønudvikling for funktionærer i løbende ansættelse, som overstiger den gennemsnitlige lønudvikling, med 0,5 procentpoint, jf. *tabel 9.4*.

² Data fra Lønoverblik.dk.

Derfor er der også i kapitel 9 og senere i sammenfatningen refereret til konsekvenserne af et renteniveau på 3 pct. og et renteniveau på 5,6 pct. ved en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct.

I beregninger vedrørende indkomstskat og tilbageløb er der anvendt de forudsætninger, som Finansministeriet normalt anvender ved beregning af skattemæssige konsekvenser.

Hovedtallene er sammenfattet i *tabel 2.1*, *tabel 2.2* og *tabel 2.3*. Det bemærkes til tabellerne, at positive tal angiver gevinster og negative tal angiver tab.

Table 2.1. Samlede økonomiske konsekvenser for arbejdsgivere af ny ferieordning (mio. kr.), fuldt indfaset

Mio. kr.	Før skat	Efter skat
Arbejdsgiverne:		
Rentevirkning for private arbejdsgivere	-855	-670
Rentevirkning for offentlige arbejdsgivere	-395	-395
Administrationsudgifter til FerieKonto	-75	-55
Mindreudgifter til Lønmodtagernes Garantifond	180	140
Arbejdsgiverne i alt	-1.145	-980

Anm.: Der er forudsat en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. og en rente på 4,5 pct. Det viste tab indeholder gevinsten af mindre lønstigning mellem optjening og afholdelse af ferien.

Arbejdsgivernes rentetab kan skønnes til ca. 1.250 mio. kr. Herudover har arbejdsgiverne merudgifter til administration af FerieKonto og mindreudgifter til Lønmodtagernes Garantifond. Endelig ligger der et rentetab hos FerieKonto, der er opgjort til 380 mio. kr.

Table 2.2. Økonomiske konsekvenser for lønmodtagerne af ny ferieordning (mio. kr.), fuldt indfaset

Mio. kr.	Før skat	Efter skat
Gevinst for timelønnede	530	350
Gevinst for ferie med løn	750	80
Lønmodtagere i alt	1.280	430

Anm.: Der er forudsat en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. og en rente på 4,5 pct. Den viste gevinst indeholder tabet ved mindre lønstigning mellem optjening og afholdelse af ferien og skattebetaling.

Arbejdsgivernes renteudgifter modsvarer af rentegevinster for lønmodtagerne og fremrykkede skatteindbetalinger. Som det fremgår af *tabel 2.2*, så udgør lønmodtagernes rentegevinst efter skat ca. 430 mio. kr.

Overgangen til en ny ferieordning med samtidig medfører en række direkte virkninger på den primære offentlige saldo, der svækkes varigt med 130 mio. kr., jf. *tabel 2.3*. Hertil kommer en midlertidig effekt knyttet til overgangsordningen,

som følger af fremrykkede skattebetalinger på i alt 27 mia. kr. Denne effekt kan opgøres til en varig forbedring af den offentlige saldo på 340 mio. kr.

Samlet set forbedres den offentlige saldo varigt med 210 mio. kr., jf. *tabel 2.3*.

Tablet 2.3. Samlede økonomiske konsekvenser for den offentlige saldo af ny ferieordning, fuldt indfaset

<i>Mio. kr.</i>	2020	2025	2040	2060	2080	Varig virkning
<i>Direkte effekter af ny ferieordning:</i>						
Primær saldo i alt	-140	-180	-160	-135	-115	-130
<i>Midlertidig effekt på primær saldo knyttet til overgangsordningen:</i>						
Direkte skatter og tilbageløb	1.250	980	270	25	0	340
I alt	1.110	800	110	-110	-115	210

Anm.: Det bemærkes, at likviditetsvirkningerne er opgjort i 2014-niveau.

Kilde: Finansministeriets beregninger m.v.

2.2.7.2. Arbejdsgivernes rentetab

I betænkningens kapitel 3 om den gældende ferieordning er likviditetsfordelen for arbejdsgiverne i den eksisterende ferieordning med forskudt ferie opgjort. Opgørelsen viser fordelingen på de forskellige typer af feriebetaling og er opgjort både før og efter skat.

Det er i betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse opgjort, hvilket likviditetstab arbejdsgiverne vil have som følge af en ferieordning med samtidighed. I beregningen af arbejdsgivernes merudgifter som følge af likviditetstab, er der taget udgangspunkt i, at rentetabet svarer til forskellen mellem den rente, arbejdsgiverne i dag betaler af de opsparede feriemidler og den rente, som arbejdsgiverne forudsættes at skulle betale på de lån, som skal erstatte likviditeten i form af opsparede feriemidler.

Forskellen mellem den nuværende rentegevinst af den opsparede likviditet og renten på nye lån vil afhænge af, hvilken type ferieordning arbejdsgiveren har i sin virksomhed.

Arbejdsgivere med timelønnede medarbejdere med feriekortordning betaler i dag ingen rente af de opsparede feriemidler, og renteforskellen opgøres i beregningerne til den langsigtede rente på 4,5 pct.

Arbejdsgivere med ansatte med løn under ferie betaler i dag en rente af de opsparede feriemidler, der svarer til lønudviklingen mellem optjening og afholdelse af ferien. I beregningerne opgøres renteforskellen derfor som forskellen mellem en forudsat lønstigning på 3 pct. og en forudsat langsigtet rente på 4,5 pct. pr. år for

fastlønnede med ferie med løn. Der tages i beregningerne højde for, at ved fratrædelse opgøres feriebetaling og skat af denne inden afholdelse af ferien. Behandlingen af feriebetalingen til fratrædende fastlønnede er et af usikkerhedspunkterne i beregningerne.

Arbejdsgivere, der anvender FerieKonto, har i dag kun begrænset likviditetsgevinst af feriemidlerne, idet de indbetales til FerieKonto løbende hvert kvartal. For arbejdsgivere, der anvender FerieKonto, optræder rentetabet derfor primært hos FerieKonto. Rentegevinsten anvendes i dag blandt andet til finansiering af FerieKontos administration.

Ved beregningen af arbejdsgivernes rentetab efter skat er det beregningsteknisk forudsat, at virksomhedernes tab/gevinst beskattes med en selskabsskat på 22 pct. Denne sats er baseret på den faktiske selskabsskattesats i 2020.

På den baggrund er arbejdsgivernes rentetab som følge af nedgangen i likviditet opgjort i *tabel 2.4*, når en ny ferieordning er fuldt indfasat. Tabet er desuden fordelt på de enkelte typer af ferieordninger.

Tabel 2.4. Arbejdsgivernes og FerieKontos rentetab som følge af en ny ferieordning (mio. kr.), fuldt indfasat

Mio. kr.	Før skat	Efter skat
Private arbejdsgivere med feriekort	-265	-210
Private arbejdsgivere med FerieKonto*	-40	-30
Private arbejdsgivere med ferie med løn	-550	-430
Private arbejdsgivere i alt	-855	-670
Offentlige arbejdsgivere	-395	-395
Arbejdsgivere i alt	-1.100 - -1.500	-900 - -1.200
Rentetab i FerieKonto	-380	-380
Rentetab i alt	-1.500 - -1.900	-1.300 - -1.600

*Omfatter likviditet hos arbejdsgiverne i perioden fra optjening og til indbetaling til FerieKonto
 NB. Usikkerheden vedrørende de fratrådte funktionærer er alene angivet ved et interval i "i alt"-tallene, men usikkerhederne omfatter også underopdelingerne samt for det skønnede rentetab i FerieKonto. Intervallerne er ikke medtaget her af hensyn til overskueligheden. Der er forudsat en gennemsnitlig lønstigningstakt på 3 pct. og et renteniveau på 4,5 pct.

Det fremgår af tabellen, at arbejdsgiveres samlede rentetab kan opgøres til mellem 1.100 og 1.500 mio. kr. før skat og mellem 900 og 1.200 mio. kr. efter skat.

I forhold til usikkerheden vedrørende rente og lønudvikling bemærkes det, at hvis renten er 3 pct. og den gennemsnitlige lønudvikling er 3 pct., så er overgangen til samtidighed stort set neutral for arbejdsgiverne. Mens hvis rente og lønudvikling derimod er hhv. 5,6 pct. og 3 pct. så øges arbejdsgivernes tab til ca. 2 mia. kr. før skat. Ved en lønudvikling på 3,5 pct. og en rente på 4,5 pct. som eksempel skønnes arbejdsgivernes tab til ca. 0,9 mia. kr. før skat.

I kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse og i betænkningens bilag 7 vises effekten for arbejdsgiverne af flere forskellige kombinationer af lønudvikling og renteniveau.

En mulighed for at begrænse arbejdsgivernes rentetab kunne være at udskyde tidspunktet for afregning af skat for feriegodtgørelse fra som i dag, hvor afregning sker på optjeningstidspunktet til i stedet at ske på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren betaler feriegodtgørelsen (udbetaling til lønmodtagerne, indbetaling til FerieKonto eller afregning til privat feriekasse). Det vil kunne styrke arbejdsgivernes likviditet og vil endvidere medføre administrative lettelser for arbejdsgiverne.

2.2.7.3. Effekter for lønmodtagerne

Arbejdsgivernes og FerieKontos rentemerudgifter modsvares af rentegevinster for lønmodtagerne ved uændret adfærd samt af fremrykkede skatteindbetalinger.

Lønmodtagernes gevinst opstår som følge af, at udbetalingen af feriemidler ved afholdelse af ferie fremrykkes til kort efter optjeningstidspunktet frem for som nu forskudt med godt ét år. Det giver lønmodtagerne og de offentlige finanser en likviditetsgevinst, som modsvarer likviditetstabet for arbejdsgiverne og FerieKonto.

I den nuværende ferieordning får timelønnede lønmodtagere med feriegodtgørelse udbetalt feriegodtgørelse i optjeningsårets lønniveau og får dermed ingen rentegevinst i perioden mellem optjening og afholdelse af ferie. Rentegevinsten tilfalder i den nuværende ferieordning fuldt ud arbejdsgiverne, jf. herom nærmere nedenfor i afsnit 2.2.7.7, og FerieKonto.

Ved en ny ferieordning får timelønnede udbetalt feriegodtgørelsen et år tidligere og får dermed den likviditetsgevinst, som arbejdsgiverne og FerieKonto har i dag som resultat af det forskudte ferieår. Det forudsættes beregningsteknisk, at lønmodtageren sparer hele likviditeten op. Lønmodtageren får derved en rentegevinst af likviditeten på 4,5 pct., som beskattes som kapitalindkomst.

Den samlede gevinst for timelønnede efter skat skønnes til ca. 360 mio. kr., jf. *tabel 2.5*. Det svarer til en forrentning på 3 pct. efter skat på 33,3 pct., når der tages udgangspunkt i det langsigtede renteniveau på 4,5 pct.

Lønmodtagere med løn under ferie får ligeledes først udbetalt deres optjente ferie i ferieåret, men modsat lønmodtagere med feriegodtgørelse får de udbetalt ferien i ferieårets lønniveau. Dermed får lønmodtagerne en forrentning under den nuværende ferieordning svarende til lønudviklingen mellem optjeningstidspunktet og ferieafholdelsestidspunktet.

Det bemærkes, at der også for lønmodtagere med løn under ferie er betydelig usikkerhed knyttet til afregning for fratrådte funktionærer. Usikkerheden vedrører blandt andet forholdet mellem afregningen af feriegodtgørelse og ferie med løn.

I en ny ferieordning får lønmodtagere med løn under ferie i lighed med timelønnede en likviditetsfordel af, at ferien kan afholdes godt et år tidligere end i dag. Det forudsættes beregningsteknisk, at lønmodtagerne efter afholdelse af indkomstskat af lønnen sparer hele likviditeten op, og dermed får et renteafkast på 4,5 pct. Renteafkastet beskattes som kapitalindkomst med 33,3 pct., og gevinsten efter skat udgør herefter 3 pct. af de opsparede midler.

Til gengæld går lønmodtageren glip af værdien af, at de i dag får en forrentning, som svarer til lønudviklingen på 3 pct.

For ansatte med løn under ferie er der, hvis der ses bort fra ferietillægget, derfor efter skat ingen gevinst. Hvad angår ferietillægget får lønmodtager alene en rentegevinst af fremrykningen. Beregningerne svarer her til beregningerne for timelønnede. Forskellen til i dag vil afhænge af, hvornår på året tillægget udbetales. Her er lagt til grund, at tillægget udbetales forholdsmæssigt samtidigt med ferieafholdelsen. Det bemærkes, at der er taget udgangspunkt i det i den gældende ferielov fastsatte ferietillæg på 1 pct, som foreslås opretholdt uændret.

Som det fremgår af *tabel 2.5*, så skønnes det, at rentegevinsten for lønmodtagere med løn under ferie udgør ca. 80 mio. kr. efter skat.

Endelig vil det fremrykkede udbetalingstidspunkt medføre, at indkomstskatten for lønmodtagere med løn under ferie fremrykkes tilsvarende. Indkomstskatten for disse lønmodtagere er i dag en del af de opsparede feriemidler hos arbejdsgiverne, da feriemidlerne først beskattes på udbetalingstidspunktet.

Den fremrykkede beskatning vil give anledning til en gevinst for det offentlige, som modtager pengene tidligere, men vil være uden betydning for lønmodtagerne, som hverken nu eller i den nye ferieordning får midlerne i hånden. Effekten af denne fremrykkede beskatning præsenteres i afsnittet om konsekvenser for de offentlige finanser, jf. afsnit 2.2.7.4 nedenfor.

Det bemærkes, at der beregningsteknisk ikke er regnet med ændret forbrugsadfærd for lønmodtagerne.

Tabel 2.5. Lønmodtagernes gevinst og offentlig gevinst af øget kapitalindkomstbeskatning som følge af ny ferieordning (mio. kr.), fuldt indfaset ved uændret forbrugsadfærd

Mio. kr.	Før skat	Efter skat
Gevinst ved samtidighedsferie for timelønnede	530	350
Gevinst ved samtidighedsferie for ferie med løn	750	80
Offentlig gevinst af kapitalindkomstbeskatning		850
I alt	1.280	1.280

Anm.: Gevinsten for ferie med løn indeholder tabet fra reduceret lønudvikling mellem optjening og afholdelse. Lønstigningstakt på 3 pct. og rente på 4,5 pct.

Samlet svarer gevinsten for lønmodtagerne til ca. 430 mio. kr. efter skat og reduceret lønudvikling, jf. *tabel 2.5*.

Lønmodtagergevinstens størrelse er på samme måde som rentetabet for arbejdsgiverne stærkt afhængigt af de valgte forudsætninger om lønudvikling og rente. Med henblik på at illustrere følsomheden kan det nævnes, at hvis der forudsættes en rente på 3 pct., vil lønmodtagerne samlet set opleve et tab efter skat på 130 mio. kr., mens en rente på 5,6 pct. indebærer, at lønmodtagerens gevinst efter skat bliver ca. 850 mio. kr. Hvis man ser på et eksempel, hvor lønudviklingen er 3,5 pct. og renten 4,5 pct., oplever lønmodtagerne samlet set en gevinst på 230 mio. kr. efter skat. Ser man til gengæld på et eksempel, hvor lønudviklingen er 2,5 pct. og renten er 4,5 pct., så ville lønmodtagerne samlet set opleve en gevinst på 640 mio. kr. efter skat.

2.2.7.4. Konsekvenser for de offentlige finanser

Overgangen til en ny ferieordning med samtidighed medfører en række direkte virkninger på den primære offentlige saldo, bl.a. som følge af lavere arbejdsudbud. De direkte effekter svækker de offentlige finanser med mellem 100-200 mio. kr. årligt, jf. *tabel 2.6*. Hertil kommer en midlertidig effekt knyttet til overgangsordningen, som følger af de fremrykkede skattebetalinger på i alt 27 mia. kr. De fremrykkede skatteindtægter påvirker de offentlige finanser i overgangsperioden, og den midlertidige effekt på den primære saldo kan omregnes til en varig virkning på 340 mio. kr. Sammenholdes ferieordningens direkte virkning på de offentlige finanser med den midlertidige virkning er der samlet set en forbedring af den offentlige saldo svarende til en varig virkning på 210 mio. kr.

Tablet 2.6. Økonomiske konsekvenser for den offentlige saldo af ny ferieordning

Mio. kr.	2020	2025	2040	2060	2080	Varig virkning
<i>Direkte effekter af ny ferieordning:</i>						
Lavere selskabskat som følge af erhvervslivets forøgede renteudgifter	0	-65	-160	-285	-400	-290
Kapitalbeskatning af lønmodtagernes rentegevinst inkl. tilbageløb	5	45	160	315	455	330
Modregning af indkomstoverførsler	155	145	140	135	130	135
Uhævede feriepenge	-110	-110	-110	-110	-110	-110
Tabt arbejdsudbud (1.400 personer)	-190	-190	-190	-190	-190	-190
Primær saldo i alt	-140	-180	-160	-135	-115	-130
<i>Midlertidig effekt på primær saldo knyttet til overgangsordningen:</i>						
Direkte skatter og tilbageløb	1.250	980	270	25	0	340
I alt	1.110	800	110	-110	-115	210

Anm.: Det bemærkes, at likviditetsvirkningerne er opgjort i 2014-niveau.
 Kilde: Finansministeriets beregninger m.v.

Det bemærkes, at der i tabellen ses bort fra rentetabet vedrørende stigning i rentebærende gæld som følge af udbetaling af feriemidler (inkl. nettorentetab for offentlige arbejdsgivere). Økonomien er således under forudsætning af, at offentlige arbejdsgivere sidestilles med private arbejdsgivere.

De direkte virkninger på den offentlige saldo som følge af overgangen til en ferieordning med samtidighed omfatter lavere selskabskat, øget kapitalbeskatning, mindre modregning i overførselsindkomster, uhævede feriepenge samt tabt arbejdsudbud.

Den midlertidige effekt på den primære saldo knyttet til overgangsordningen følger af, at der i forbindelse med overgangen til en ny ferieordning udbetales overskydende feriemidler på i alt ca. 82 mia. kr. til lønmodtagerne. For at udligne udbetalingen over en længere årrække er det lagt til grund, at feriemidlerne først skal udbetales, når lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet eller fraflytter til udlandet. Arbejdsgiverne får dermed mulighed for at beholde de opsparede feriemidler som likviditet frem til udbetalingstidspunktet for den pågældende lønmodtager, dvs. i en overgangsperiode på ca. 60 år mod at forrente dem med lønudviklingen.

Den midlertidige effekt knyttet til overgangsordningen påvirker de offentlige finanser i overgangsperioden som følge af, at overgangen til den nye ferieordning medfører en fremrykning af skattebetalinger knyttet til feriemidlerne samt fremrykket forbrug, der giver anledning til et øget tilbageløb. Det indebærer en midler-

tidig forbedring af den primære offentlige saldo på ca. 1¼ mia. kr. i 2020, hvorefter effekten gradvist aftager i takt med udfasningen af overgangsordningen.

Effekten på den primære saldo af overgangsordningen kan omregnes til en varig forbedring af de offentlige finanser på 340 mio. kr. (holdbarhedsvirkning).

Sammenholdes ferieordningens *direkte* virkning på de offentlige finanser med den *midlertidige* virkning, er der samlet set en forbedring af den primære offentlige saldo på ca. 1,1 mia. kr. i 2020 og 800 mio. kr. i 2025. Fra omkring år 2050 er der tale om en svækkelse af den primære saldo. Efter 2080 svækkes den primære saldo med ca. 110 mio. kr.

Effekten på den primære saldo kan omregnes til en varig virkning på 210 mio. kr. Dermed er det muligt at disponere 210 mio. kr. varigt til øgede udgifter eller lavere skatter uden, at det forværrer holdbarheden af de offentlige finanser.

Hertil kommer indtægter fra pensionsafkastsskat (PAL) af den del af fondens midler, der formueforvaltes af Lønmodtagernes Dyrtdsfond. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at der vil blive indbetalt ca. 25 mia. kr. til formueforvaltning i Lønmodtagernes Dyrtdsfond, hvilket medfører en offentlig indtægt fra pensionsafkastsskat på ca. 75 mio. kr. i starten af overgangsordningen voksende til ca. 195 mio. kr. i 2050, hvorefter provenuet aftager.

2.2.7.5. Øvrige økonomiske konsekvenser

Som det fremgår af kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse, har en ny ferieordning også konsekvenser for arbejdsgiverne på følgende områder:

- Det forudsættes, at administrationsudgifterne til FerieKonto fremover afholdes af brugerne, hvilket vil medføre merudgifter for arbejdsgiverne på ca. 75 mio. kr. om året før skat og ca. 55 mio. kr. efter skat.
- Arbejdsgivernes udgifter til Lønmodtagernes Garantifond skønnes at falde med ca. 180 mio. kr. før skat og ca. 140 mio. kr. efter skat i det fuldt indfasede system. Årsagen til de faldende udgifter er, at lønmodtagerne under en ny ferieordning vil have betydeligt færre feriemidler til gode hos arbejdsgiverne, som Lønmodtagernes Garantifond skal dække i tilfælde af konkurs.

2.2.7.6. Økonomiske konsekvenser af overgangsordningen

Ved overgangen til en ny ferieordning med samtidighed vil lønmodtagerne have optjent ferie efter de gældende regler, som endnu ikke er afholdt. Desuden vil de på overgangstidspunktet begynde at optjene ny ferie, som kan afholdes løbende i takt med optjeningen. Se nærmere i afsnit 2.2.6 og betænkningens kapitel 16 om overgangsordning.

I *tabel 2.7* herunder fremgår det, i hvilket omfang overgangsmodellen kompenserer arbejdsgiverne i løbet af overgangsperioden for det rentetab, de oplever som følge af overgangen til samtidighedsferie. Det bemærkes, at den strukturelle rente på 4,5 pct. indfases, jf. noten til tabellen. Der er knyttet en betydelig usikkerhed til opgørelsen af arbejdsgivernes tab, hvorfor tabet er opgjort i intervaller, hvilket i særlig grad skyldes problemer med opgørelsen af fratrædende funktionærer. Intervallerne skyldes således ikke usikkerheder om rente- og lønforudsætninger. Det fremgår, når den laveste del af intervallet betragtes, at arbejdsgiverne samlet set kompenseres fuldt ud det første år og kompenseres i forhold til deres rentetab vedrørende ferie med løn i årene frem mod 2030. Herefter vil de have merudgifter i forbindelse med samtlige typer af ferieordninger. Betragtes den højeste del af intervallet, vil arbejdsgiverne have et underskud fra 2025. Det fremgår også, at arbejdsgivere, der har lønmodtagere med feriekort, fra ordningens start lider et tab. De vil i år 2020 have et underskud på ca. 2/3 dele af det fuldt indfasede tab.

Tabel 2.7. Forskellen på arbejdsgiveres årlige rentegevinst ved overgangsmodel sammenlignet med gældende regler, rente fuldt indfaset på 4,5 pct. og lønudvikling 3 pct. (opgjort i 2014-niveau)

Overgangsmodel	Feriekort (pct. af lønsum)	Feriekonto (pct. af lønsum)	Ferie med løn (pct. af lønsum)	I alt forskel ml. samtidighed og gældende regler (pct. af lønsum)	I alt forskel ml. samtidighed og gældende regler (mia. kr.)
Højeste del af intervallet					
2020	-0,16	-0,02	-0,01	-0,01	-0,1
2025	-0,19	-0,04	-0,03	-0,05	-0,5
2030	-0,20	-0,05	-0,05	-0,06	-0,7
2035	-0,21	-0,05	-0,06	-0,08	-0,8
2045	-0,23	-0,05	-0,09	-0,11	-1,1
2060	-0,25	-0,05	-0,13	-0,13	-1,3
Fuldt indfaset	-0,25	-0,05	-0,14	-0,14	-1,5
Laveste del af intervallet					
2020	-0,16	-0,02	0,06	0,03	0,3
2025	-0,19	-0,04	0,03	0,00	0,0
2030	-0,20	-0,05	0,00	-0,03	-0,3
2035	-0,21	-0,05	-0,01	-0,04	-0,4
2045	-0,23	-0,05	-0,04	-0,07	-0,7
2060	-0,25	-0,05	-0,06	-0,08	-0,9
Fuldt indfaset	-0,25	-0,05	-0,07	-0,09	-1,1
Lønsum (mia.kr.)	117	91	804	1.013	

Anm.: Lønsum er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i tabel 3.4 og tabel 3.5. Der er taget udgangspunkt i, at overgangsordningen omfatter virksomhedernes opsparede midler ultimo august vedr. timelønnede og øvrige, hermed indgår også optjent ferietillæg på opgørelsesdatoen. Det bemærkes, at renten i 2020 er sat til 2,2 pct. og i 2025 er sat til 4,4 pct., herefter er der regnet med den strukturelle renteforudsætning på 4,5 pct.

Det bemærkes, at arbejdsgiverne i starten af overgangsperioden vil få merudgifter til Lønmodtagernes Garantifond på ca. 145 mio. kr. Først fra 2040 og frem vil arbejdsgiverne opleve mindredgifter til Lønmodtagernes Garantifond.

Tabel 2.8. Økonomiske konsekvenser for Lønmodtagernes Garantifond af overgangsordning til en ny ferieordning (mio. kr.)

	2020	2025	2030	2035	2040	Fuldt indfaset
Strukturelt udbetalingsniveau med gældende ferieregler	210	210	210	210	210	210
Skønnet fremtidig udbetaling til indefrosne feriemidler	365	320	265	220	175	0
Skønnet udbetaling til feriemidler under ny ferielov	30	30	30	30	30	30
Skatteværdi af ændring i udgifter	40	30	20	10	0	-40
Samlet økonomisk konsekvens	-145	-110	-65	-30	5	140

Anm.: Beregningerne er baseret på forudsætninger fra Lønmodtagernes Garantifond om andel virksomheder, der går konkurs, gennemsnitligt antal lønmodtagere i disse virksomheder og gennemsnitligt udbetalte beløb til feriegodtgørelse pr. lønmodtager. Ved beregning af skatteværdien er anvendt en selskabsskattesats på 22 pct.

Lønmodtagere, der er på arbejdsmarkedet ved overgangen til samtidighedsferie, vil få de tilgodehavende feriemidler hensat og forrentet i overgangsordningen. De vil få midlerne udbetalt, når de forlader arbejdsmarkedet ligesom i dag, og midlerne vil i perioden indtil da blive forrentet med lønudviklingen.

Forrentningen i overgangsordningen sker med et lønindeks for den årlige *gennemsnitlige* lønudvikling, jf. beskrivelsen i kapitel 16 om overgangsordning, afsnit 16.2.6. Lønstigningstakten fra år til år er skønnet strukturelt til 3 pct., inkl. også virkningen af de personer, der indtræder og udtræder på arbejdsmarkedet. Idet de personer, der udtræder på arbejdsmarkedet i gennemsnit forventes at have en højere løn end dem, der indtræder, må det forventes, at den individuelle lønstigningstakt kan være højere end den gennemsnitlige lønstigningstakt. Størrelsen er dog usikker og kan variere meget på individniveau – blandt andet afhængig af arbejdsmarkedstilknytning gennem livet.

Blev beløbet kontant udbetalt til lønmodtageren allerede ved overgangen til en ny ferieordning, ville lønmodtageren kunne have fået en højere rente af feriemidlerne end den gennemsnitlige lønudvikling. Overgangsordningen giver altså en lavere rente til lønmodtageren end markedsrenten, når der ses bort fra forrentningen af de indbetalte midler i fonden. Det er endvidere forudsat i overgangsordningen, at arbejdsgiverne betaler administrationsudgifterne til Arbejdsmarkedets Tillægspension, mens lønmodtagerne betaler administrationsudgifterne til Lønmodtagernes Dyrtdsfond, som finansieres af en andel af forrentningen i fonden. Udgifterne til administration skønnes at udgøre ca. 40 mio. kr. årligt, heraf 30 mio. kr. til Arbejdsmarkedets Tillægspension og 10 mio. kr. til Lønmodtagernes Dyrtdsfond.

Lønmodtagere omfattet af overgangsordningen vil derudover i gennemsnit opnå fordele ved samtidighedsferie hvert år, frem til de forlader arbejdsmarkedet. Lønmodtagerne med løn under ferie vil få et højere ferietillæg, fordi beregningsgrundlaget herfor fremover er indeværende års indkomst. Timelønnede lønmodtagere med feriegodtgørelse vil få udbetalt feriegodtgørelse beregnet på indeværende års indkomst.

For nye på arbejdsmarkedet med løn under ferie vil samtidighedsferie kunne betyde, at der over et livsforløb potentielt udbetales mindre i feriebetaling målt i løbende priser end under den nuværende ferielovs regler. Det skyldes, at løn under ferie i dag ikke udbetales i det første ansættelsesår, hvor lønnen typisk er lav, mens der udbetales tilgodehavende feriebetaling ved afgang fra arbejdsmarkedet, hvor lønnen ofte er højere.

2.2.7.7. *Kompensation til arbejdsgiverne*

Som det fremgår af afsnit 2.2.7.4. medfører en ny ferieordning en varig forbedring af de offentlige finanser på ca. 210 mio. kr. Udvalget foreslår endvidere, at afkastet af den del af fondens midler, der ikke er placeret hos arbejdsgiverne, omfattes af pensionsafkastbeskatning, hvilket giver anledning til en yderligere forbedring af de offentlige finanser.

Udvalget foreslår, at den varige forbedring af den offentlige saldo samt det skønnede provenu fra pensionsafkastsskatten tilbageføres til arbejdsgiverne som kompensation for arbejdsgivernes merudgifter. Det indebærer en årlig kompensation på ca. 210 mio. kr. i 2020, ca. 350 mio. kr. i 2025 og ca. 400 mio. kr. i 2040, jf. *tabel 2.9*. Forslaget indebærer, at de private arbejdsgivere kompenseres fuldt ud for deres merudgifter frem til 2040. Udvalget foreslår, at kompensationen til de private arbejdsgivere ydes på følgende måde:

- Arbejdsgivere med feriekortordninger, der udbetaler feriegodtgørelse til ansatte (dvs. ikke arbejdsgivere, der indbetaler til FerieKonto eller private ferie-kasser) får mulighed for at behandle ferietilgodehavendet på linje med ferie med løn, dvs. som bruttomidler, hvor der efter gældende ret ellers afregnes A-skat på optjeningstidspunktet. Det giver arbejdsgiverne en likviditetsfordel. Forslaget gælder både feriemidler omfattet af overgangsordningen og i den nye ferieordning.
- Staten indbetaler et årligt beløb som bidrag til dækning af udgifterne i Lønmodtagernes Garantifond. Staten dækker dermed de merudgifter i Lønmodtagernes Garantifond, der følger af en ny ferieordning.
- Staten kompenserer de private arbejdsgivere ved at sikre, at arbejdsgivernes ATP-bidrag til visse overførselsindkomstmodtagere nedsættes.

De økonomiske konsekvenser af udvalgets forslag i forhold til henholdsvis netto- og bruttokompensation fremgår af *tabel 2.9*.

Det bemærkes, at arbejdsgivernes kompensation foreslås indekseret svarende til indekseringen for tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiverne (DA's årlige lønstatistik - Strukturstatistikken). Desuden foreslås det, at der tilstræbes et udglattet forløb for fordelingen mellem indbetalingen til Lønmodtagernes Garantifond og nedsættelsen af arbejdsgivernes finansieringsbidrag vedrørende Arbejds-markedets Tillægspension.

Tabel 2.9. Oversigt over forslag til netto- og bruttokompensation af arbejdsgiverne i perioden fra 2020 til 2078 (mio. kr.)

Mio. kr.	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2040	2078
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210
Pensionsafkastskat (25 mia.kr. i fond)	0	73	88	107	123	140	189	16
Mulighed for kompensation til arbejdsgiverne	210	283	298	317	333	350	399	226
<i>Forslag om udskudt skat</i>	30	30	30	30	30	30	30	30
Til kompensation efter skattefor-slag til off. og privat	180	253	268	287	303	320	369	196
<i>- Til private: Indbetaling til LG og nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP *</i>	168	215	223	233	241	250	288	153
<i>- Til offentlige arbejdsgivere</i>	12	37	45	54	62	70	81	43
Private arbejdsgivers tab, brutto	-175	-220	-233	-294	-360	-405	-523	-655
<i>Forslag om udskudt skat</i>	-18	5	32	53	74	99	86	40
<i>Indbetaling til LG og nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP, brutto</i>	216	276	285	299	309	320	370	197
Kompensation, i alt	198	281	317	352	383	419	456	237
Private arbejdsgivere efter kom-pensation	22	61	85	58	24	14	-67	-418

* Det bemærkes, at det statslige tilskud til Lønmodtagernes Garantifond aldrig kan få en sådan størrelse, at staten fuldt ud finansierer LG-bidraget. Tilskuddet ophører senest i 2078.

2.3. Betænkningens indhold

Betænkningen indledes med en række kapitler, der beskriver den eksisterende ferieordning og rammerne for en ændring heraf.

Betænkningens **kapitel 3** indeholder en overordnet gennemgang af den eksisterende ordning, herunder af den gældende ferielov og af økonomien i ferieloven.

Betænkningens **kapitel 4** indeholder en gennemgang af de internationale forpligtelser, som den danske stat har påtaget sig på ferieområdet, og som en ny ferieordning vil skulle overholde. I kapitlet er blandt andet redegjort for de EU-retlige regler på området, herunder i særdeleshed arbejdstidsdirektivets³ artikel 7 og EU-Domstolens praksis i tilknytning hertil.

Betænkningens **kapitel 5** indeholder en redegørelse for ferielovgivningen i en række europæiske lande, herunder de nordiske lande.

³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

I betænkningens **kapitel 6** er foretaget en analyse af den gældende ferieordnings hovedudfordringer samt angivet de hovedprincipper i en ny ferielov, som udvalget har valgt at lægge til grund for sit arbejde.

Herefter gennemgås de centrale temaer, som udvalget har behandlet som led i udvalgsarbejdet. En række af disse kapitler indledes med en mere udførlig gennemgang af gældende ret i forhold til de problemstillinger, der er behandlet i det pågældende kapitel. Beskrivelsen udgør den første del af grundlaget for de overvejelser om ændring af retstilstanden, som udvalget har gjort sig. Disse kapitler indeholder i relevant omfang en efterfølgende redegørelse for de analyser og undersøgelser, som udvalget har ladet foretage. Disse redegørelser udgør den anden del af grundlaget for udvalgets overvejelser.

Betænkningens **kapitel 7** indeholder en redegørelse for ferielovens formål, både historisk og aktuelt. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets § 1.

I betænkningens **kapitel 8** er afgrænsningen af den personkreds, som skal have ferierettigheder efter loven, behandlet nærmere. Kapitlet indeholder en udførlig gennemgang af lønmodtagerbegrebet i ferieloven samt af arbejdstagerbegrebet i EU-retten. Herudover indeholder kapitlet en detaljeret gennemgang af reguleringen for de persongrupper, som traditionelt har været omfattet af andre ferieregler end den almindelige lønmodtager, herunder fx tjenestemænd, hushjælp m.fl. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets § 2 og §§ 42-45.

Betænkningens **kapitel 9** behandler spørgsmålet om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse. Kapitlet indeholder således udvalgets overvejelser om, hvilken periode optjening og afholdelse af ferie skal ske i.

I betænkningens **kapitel 10** er redegjort nærmere for spørgsmålet om optjening af ferie. I kapitlet fastslår udvalget, at der fortsat skal være ret til fem ugers betalt ferie i ferieloven. Kapitlet behandler herudover spørgsmålet om lønmodtagernes ret til derudover at holde ferie uden betaling. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets §§ 4-5, § 7 og § 15.

Betænkningens **kapitel 11** indeholder en gennemgang af feriebetalingen. Kapitlet indeholder en gennemgang af henholdsvis ferie med løn, ferietillæg og feriegodtgørelse, som udvalget foreslår at videreføre i en ny ferielov. Herudover indeholder kapitlet overvejelser om, hvorvidt der bør ske en regulering af størrelsen på feriegodtgørelse og ferietillæg, når ferien foreslås at kunne holdes et år tidligere og feriebetalingen derfor ikke vil ligge lige så længe hos arbejdsgiverne. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets §§ 16-20.

I betænkningens **kapitel 12** er redegjort for reglerne om afholdelse af ferie og om tilgodehavende ferie. Kapitlet indeholder udmøntningen af udvalgets forslag om, at lønmodtagerne kan holde den betalte ferie, når den er optjent. Herudover indeholder kapitlet en udførlig gennemgang af reglerne om varsling og placering af ferien, da disse regler i det væsentlige foreslås videreført. Kapitlet indeholder også en gennemgang af, hvad der skal ske med tilgodehavende ferie, dvs. ferie, som lønmodtageren ikke har holdt i ferieafholdelsesperioden, herunder reglerne om feriehindringer. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets §§ 6-15 og §§ 21-27.

Betænkningens **kapitel 13** indeholder en gennemgang af samspillet mellem ferieloven og de kollektive overenskomster, samt udvalgets overvejelser om, i hvilket omfang ferieloven skal kunne fraviges ved henholdsvis kollektiv overenskomst eller individuel aftale. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets § 3.

I betænkningens **kapitel 14** er samlet en række spørgsmål, som er knyttet til lønmodtagerens ret til betalt ferie, men som samtidig har et mere administrativt præg. Kapitlet omfatter spørgsmål om kreditorfølgning, herunder arbejdsgiverens adgang til at modregne i lønmodtagerens krav på feriebetaling. I kapitlet behandles endvidere lønmodtagerens adgang til at få udbetalt feriepenge, når lønmodtageren har været på offentlig forsørgelse, og hvad der sker med de feriepenge, som lønmodtageren ikke kan få udbetalt, herunder feriefondene. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets § 27, §§ 28-30, §§ 34-35 og §§ 40-41.

Betænkningens **kapitel 15** indeholder en gennemgang af den nuværende administrationsordning og udvalgets forslag til, hvordan en administrationsordning fremover kan se ud. I kapitlet behandles blandt andet spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiverne skal indberette oplysninger om ferie til et centralt register, om arbejdsgiverne skal indbetale feriebetalingen til en central kasse, og hvem der skal tage stilling, når der opstår uenighed om retten til betalt ferie mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets §§ 31-39 og § 46.

Kapitel 16 i betænkningen indeholder udvalgets overvejelser om ikrafttrædelsen af en ny ferielov og en overgangsordning for de lønmodtagere, som optjener betalt ferie efter de gældende regler. Kapitlet indeholder endvidere økonomiske analyser af, hvordan de ændringer i pengestrømmene i feriesystemet, som blev identificeret i kapitel 9, eventuelt kan imødegås. Kapitlet danner baggrund for lovudkastets §§ 47-51 samt udkastet til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med bemærkninger.

Betænkningens **kapitel 17** indeholder udvalgets udkast til en ny ferielov med bemærkninger samt udkast til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med bemærkninger.

Betænkningens **kapitel 18** indeholder udvalgets overvejelser om, hvilken lovgivning det vil være nødvendigt at ændre i forbindelse med gennemførelse af den af udvalget foreslåede ferieordning. Udvalget har i denne forbindelse affattet forslag til den nødvendige ændring af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Kapitel 3 – Gældende ferielov

3.1. Hovedprincipperne i den gældende ferielov

Ferieloven har til formål at sikre lønmodtageren grundlæggende rettigheder til ferie samt betaling herfor og giver samtidig nærmere retningslinjer for såvel lønmodtagerens som arbejdsgiverens rettigheder og pligter.

Den danske ferielov regulerer herudover et område, hvor Danmark er underlagt internationale forpligtelser, hvor særligt EU's arbejdstidsdirektiv er centralt. Se hertil betænkningens kapitel 4 om internationale forpligtelser.

Ferieloven er endvidere en lønmodtagerbeskyttelseslov. Det viser sig blandt andet ved, at en lønmodtager ikke kan give afkald på sin ret til ferie eller overdrage retten til andre. Derudover er der et sanktionssystem i ferieloven, hvilket betyder, at en arbejdsgiver, der ikke betaler skyldig feriebetaling, kan straffes med bøde.

Loven kan kun fraviges i et nærmere bestemt omfang, herunder ved kollektive overenskomster. Se hertil betænkningens kapitel 13 om lovens fravigelighed og samspillet med de kollektive overenskomster.

Ferieloven regulerer også administrationen af loven. Se hertil betænkningens kapitel 15 om lovens administration.

Ferieloven blev sidst gennemskrevet ved lov nr. 396 af 31. maj 2000. Baggrunden herfor var et ønske om en moderniseret og mere tidssvarende ferielov, som var tilpasset arbejdsmarkedets behov, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000 om en ferielov, jf. de almindelige bemærkninger om baggrund for lovforslaget.

Ferieloven er siden løbende blevet ændret, blandt andet ved lov nr. 377 af 28. april 2012, hvor en del af regelændringerne fulgte som opfølgning på EU-Domstolens fortolkning af arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, således at en lønmodtager, der bliver syg under ferien, som udgangspunkt har ret til erstatningsferie, jf. Domstolens dom af 10. september 2009 i sag C-277/08, Pereda.

Derudover blev der ved samme lejlighed indført samtidighedsferie for hushjælp, der kun arbejder 8 timer ugentligt, og for personer omfattet af forskerskatteordningen.

På trods af de løbende ændringer af ferieloven, er hovedprincipperne de samme, som da loven oprindeligt blev vedtaget.

3.1.1. Personkredsen

Ferielovens udgangspunkt er, at kun lønmodtagere er omfattet af ferieloven. Ferieloven definerer i § 1, stk. 2, en lønmodtager som ”en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold”. Det er en helhedsvurdering af de faktiske omstændigheder, der afgør, om en person er omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb, dog vil der i de fleste arbejdsforhold ikke være tvivl om lønmodtagerstatus.

En række lønmodtagergrupper er direkte undtaget fra ferieloven, jf. ferielovens § 2. Det drejer sig om;

- tjenestemænd i staten og folkekirken,
- lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som tjenestemænd i staten og folkekirken samt
- ansatte i landbruget, der har aftalt andre ferieregler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget.

Derudover betyder særlige vilkår for søfarende og militært personel, at ferielovens § 3 indeholder bemyndigelser, således at der kan fastsættes særregler for disse grupper.

For en række nærmere definerede persongrupper er der endvidere fastsat regler om samtidighedsferie, så disse personer optjener og afholder ferie løbende. Det drejer sig om privat hushjælp, au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, og personer som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskatteloven.

Endelig kan anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft som fx udenlandske ph.d.-studerende og andet videnskabeligt personale aftale samtidighedsferie med arbejdsgiveren, jf. ferielovens § 2 a, stk. 10.

Der henvises til betænkningens kapitel 8 om ferielovens personkreds.

3.1.2. Optjening af betalt ferie

Det følger af ferielovens § 7, stk. 1, 1. pkt., at lønmodtagere optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). Det gælder uanset arbejdets omfang. Afrundet svarer det til, at der optjenes 25 dages betalt ferie ved 12 måneders ansættelse regnet i en fem-dages uge, hvilket svarer til fem ugers ferie. Er ansættelsen kortere end en måned, optjenes der 0,07 betalt feriedag for hver kalenderdag i ansættelsen, men højst 2,08 feriedage pr. måned, jf. ferielovens § 7, stk. 1, 2. pkt.

Lønmodtageren optjener dog ikke ret til betalt ferie i en række konkrete perioder, der er angivet i ferielovens § 7, stk. 2-4. Det gælder for eksempel sygdoms- og barselsperioder, hvis arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, og andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Lønmodtageren har imidlertid altid ret til 25 dages ferie om året, også selvom der ikke er optjent betalt ferie, jf. ferielovens § 8, stk. 1.

Derudover regulerer ferielovens § 9 retten til ferie for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser. For disse elever gælder, at de har ret til ferie i 25 dage i første og andet hele ferieår, efter ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Der henvises til betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse og kapitel 10 om optjening af ferie.

3.1.3. Feriebetalingen

Betalingen for den optjente ferie afhænger af ansættelsesforholdet. I henhold til ferieloven findes der to typer af feriebetaling:

- Ferie med løn, jf. ferielovens § 23.
- Feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 24.

Lovens udgangspunkt er, at en lønmodtager har ret til sin aktuelle sædvanlige løn under ferien, hvis lønmodtageren er ansat månedsvis (fx funktionærer) og får fuld løn under sygdom og på sønehelligdage. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, medmindre andet er aftalt ved kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 23, stk. 2.

Når betingelserne for ferie med løn ikke er opfyldt, får lønmodtageren i stedet feriegodtgørelse, der beregnes med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 24.

Derudover får visse lønmodtagere, der har ret til løn under ferien, feriegodtgørelse i stedet. Det gælder, hvis en lønmodtager med løn under ferie fratræder, hvor lønmodtageren får beregnet feriegodtgørelse på 12,5 pct. for den del af ferien, som lønmodtageren ikke har holdt endnu, jf. ferielovens § 23, stk. 6. Denne feriegodtgørelse kan udbetales ved afholdelse af ferie i det relevante ferieår i det nye job, eller kan under visse betingelser udbetales efter ansøgning efter ferieårets udløb.

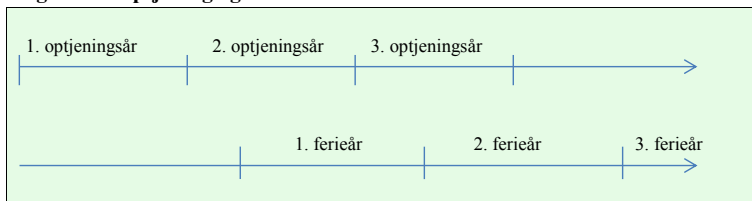
Herudover kan en lønmodtager før optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. lovens § 23, stk. 5.

Der henvises til betænkningens kapitel 11 om feriebetaling.

3.1.4. Afholdelse af ferie

Ferie efter ferieloven skal holdes i perioden fra 1. maj til 30. april (ferieåret), som følger efter optjeningsåret, jf. ferielovens § 12. Det betyder, at der kan gå op til to år og fire måneder, fra lønmodtageren begynder at optjene ferie i januar måned i optjeningsåret, til ferien senest skal være afholdt i slutningen af ferieåret, jf. figur 3.1.

Figur 3.1. Optjening og afholdelse af ferie



Figurforklaring: Ferie optjent i januar måned i første optjeningsår skal senest afholdes med udgangen af første ferieår ultimo april, hvilket vil sige to år og fire måneder efter starten på første optjeningsår.

Lønmodtageren har som udgangspunkt krav på at holde mindst 15 dages ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferien), jf. ferielovens § 14, stk. 1. Øvrig ferie skal som hovedregel holdes i sammenhæng af mindst fem dages varighed, jf. ferielovens § 14, stk. 3.

Ferien holdes i udgangspunktet i hele dage og skal som hovedregel holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Hvis lønmodtageren fx er ansat til kun at arbejde en dag om ugen, så skal de arbejdsfrie fire dage indgå og tælle med i en ferieuge, således at ferieugen afspejler arbejdsugen.

Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes, og arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie, jf. ferielovens § 15, stk. 1.

Hvis en arbejdsgiver og en lønmodtager ikke kan blive enige om tidspunktet for feriens afholdelse, er det i sidste ende arbejdsgiveren, der inden for rammerne af ferielovens øvrige regler om afholdelse og varsling af ferie bestemmer, hvornår

ferien skal holdes. Hvis reglerne er overholdt, har lønmodtager pligt til at holde den varslede ferie.

Fristerne for arbejdsgivers varsling af ferie er senest tre måneder før hovedferien skal afholdes, og senest en måned før øvrig ferie skal afholdes, jf. lovens § 15, stk. 2. Fristerne for varsling af ferie kan fraviges ved særlige omstændigheder, eller ved aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Der henvises til betænkningens kapitel 12 om afholdelse af ferie, herunder afsnit 12.1.1.

3.1.5. Feriebetalning uden at ferien holdes

Ferieloven indeholder en række muligheder for udbetaling af feriebetalningen, uden at ferien holdes.

En lønmodtager kan således være afskåret fra at holde ferien på grund af en feriehindring, fx sygdom, barselsorlov, overgang til selvstændigt erhverv m.v. Hvis en feriehindring tidsmæssigt er placeret op til hovedferieperiodens udløb eller op til ferieårets udløb, kan lønmodtageren som udgangspunkt få feriebetalningen for ferien udbetalt. Se hertil ferielovens § 38 og § 40.

Hvis en lønmodtager fratræder sin stilling af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller fordi lønmodtageren flytter til udlandet, skal feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren, uden at ferien skal holdes, jf. ferielovens § 30, stk. 1.

Desuden gælder det, at i en fem måneders periode efter ferieårets udløb har alle lønmodtagere derudover mulighed for at få udbetalt feriegodtgørelse eller ferie med løn og ferietillæg for den femte ferieuge eller feriegodtgørelse, der stammer fra ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, jf. ferielovens § 34 b, stk. 4. I disse situationer gælder, at hvis lønmodtageren i ferieåret har modtaget en række offentlige ydelser, modregnes antallet af dage, hvor den pågældende har modtaget offentlig ydelse, i antallet af uhævede feriedage, som den uhævede feriebetalning svarer til, jf. ferielovens § 34 b, stk. 3.

Endelig udbetales der ved ferieårets begyndelse og ved ferieårets udløb optjent feriebetalning, der udgør mindre beløb.

Der er endvidere mulighed for at overføre ferie i et nærmere angivet omfang efter ferielovens § 19 og § 40.

Der henvises til betænkningens kapitel 12 om afholdelse af ferie, afsnit 12.2.

3.1.6. Forældelse

En lønmodtagers mulighed for at holde ferie med optjent feriebetaling ophører som hovedregel, når ferieåret er udløbet. Feriebetalingen overføres herefter til en feriefond, jf. ferielovens § 36.

Hvis en lønmodtager opfylder betingelserne for udbetaling af feriebetalingen i ferieåret, kan lønmodtageren som udgangspunkt også få udbetalt feriebetalingen efter ferieårets udløb. Opfyldelse af betingelserne kan være, at lønmodtageren enten har haft en feriehindring i ferieåret eller har afholdt ferien i ferieåret. Kravet forældes, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter udløbet af ferieåret, retter henvendelse til fonden, hvis ferien er holdt, og i andre situationer til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Kravet på feriebetalingen forældes også i de tilfælde, hvor feriebetalingen ikke er blevet udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og hvor feriebetalingen ikke er overført til en feriefond efter ferieårets udløb. Forældelsen af kravet på feriebetalingen sker, hvis lønmodtageren ikke inden tre år efter ferieårets udløb søger sit krav gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Hvis lønmodtagerens krav om udbetaling ikke imødekommes, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold søge kravet gennemført. Lønmodtageren kan benytte de ovennævnte fremgangsmåder. Hvis lønmodtageren tidligere har benyttet en given fremgangsmåde, kan den dog ikke bruges igen. Hvis feriebetalingen er indbetalt til en fond, skal lønmodtageren rette henvendelse til fonden, hvis ferien er afholdt. I andre situationer skal henvendelse ske til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. lovens § 35, stk. 2.

Konsekvensen af forældelse er, at feriepengene tilfalder en feriefond. Der henvises til betænkningens kapitel 14 om kreditorforfølgning, offentlige ydelser og feriefonde m.v. og kapitel 15 om lovens administration.

3.1.7. Uhævet feriebetaling

Uhævet feriebetaling opstår, hvis lønmodtageren ikke holder hele sin ferie i ferieåret og ikke benytter sig af mulighederne for at hæve feriebetalingen uden at holde ferien.

Denne uhævede feriebetaling skal arbejdsgiverne eller FerieKonto efter ferieårets afslutning overføre til Arbejdsmarkedets Feriefond (AFF) eller en privat ferie-

fond, der er aftalt ved kollektiv overenskomst, og som bruger den uhævede feriebetaling til feriemål, jf. ferielovens § 36 og § 46, stk. 3.

Formålet med at overføre den uhævede feriebetaling til en feriefond er efter forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 36, at en arbejdsgiver ikke skal have en økonomisk interesse i, at en lønmodtager ikke holder sin ferie. Inden den uhævede feriebetaling overføres til en fond, er det fastsat ved lov, at staten skal have en andel deraf, som pt. er på 42 pct. Se hertil ferielovens § 42 samt § 1 i bekendtgørelse nr. 1026 af 24. september 2014 om uhævede feriepenge.

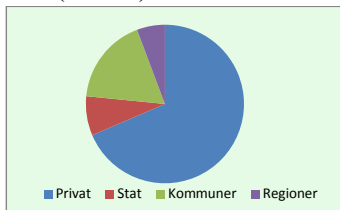
Baggrunden er efter forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 36 og til § 42, at en væsentlig del af den uhævede feriebetaling kan henføres til personer, som i stedet for at holde ferie i ferieåret har fået offentlige ydelser. Hvis disse personer havde afholdt deres ferie, ville de offentlige udgifter have været mindre. Derudover er der i loven fastsat regler om, at staten skal modtage en del af FerieKontos renter, inden et eventuelt resterende renteaflast overføres til AFF, jf. ferielovens § 32, stk. 2, 4. pkt.

Der henvises til betænkningens kapitel 14 om kreditorforfølgning, offentlige ydelser og feriefonde m.v. og kapitel 15 om lovens administration.

3.2. Økonomien i den gældende ferieordning

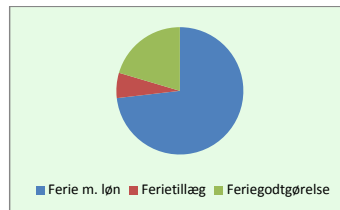
Der blev i 2012 i alt optjent 90 mia. kr. i feriebetalinger før skat til de fem ugers ferie i ferieloven. Det svarer til ca. 9,3 pct. af den samlede lønsum. Omkring 67 pct. af feriebetalingerne er optjent hos private arbejdsgivere, mens 8 pct. er optjent hos staten, 18 pct. hos kommunerne og 6 pct. hos regionerne, jf. *figur 3.2*. Opdeles beløbene efter ferieordninger, ses det, at omkring 20 pct. vedrører feriegodtgørelse, mens de øvrige 80 pct. vedrører ferie med løn og det hertil hørende ferietillæg, jf. *figur 3.3*. I opgørelserne indgår alene den ferie, der optjenes efter ferieloven.

Figur 3.2. Årlige opsparede feriebetalinger opdelt efter sektorer i 2012 (før skat)



Kilde: Bilag 6, tabel 1.

Figur 3.3. Feriebetalinger opdelt efter ferieordning i 2012 (før skat)



På grund af den tidsmæssige forskydning mellem optjening og udbetaling giver de opsparede feriebetalinger en øget likviditet for arbejdsgiverne. Men ikke alle midler bliver hos arbejdsgiverne. Dette skyldes blandt andet, at opsparat ferie vedrørende timelønnede bliver beskattet ved optjeningen, og at arbejdsgivere, der indbetaler til FerieKonto, kun har feriemidlerne i en meget begrænset periode. Samtidig vil der på grund af det forskudte feriesystem hvert år ligge feriepenge for flere ferieår hos arbejdsgiverne. Dette øger likviditeten hos arbejdsgiverne.

Det vurderes, at der i gennemsnit hen over et år opsparer en likviditet på ca. 52 mia. kr. for de private arbejdsgivere og ca. 33 mia. kr. for de offentlige arbejdsgivere, svarende til i alt 85 mia. kr. Der er i dette tal taget højde for indbetalinger til FerieKonto, skattebetalinger, og at der i det nuværende feriesystem med forskudt ferie, vil ligge optjente feriepenge fra flere optjeningsår hos arbejdsgiverne på samme tid. Likviditetsværdien af ét års optjente feriebetalinger kan opgøres til ca. 1,3-1,7 mia. kr. årligt, svarende til 0,13-0,17 pct. af lønsummen, når der forudsættes en langsigtet rente på 4,5 pct. og en gennemsnitlig lønudvikling på 3,0 pct.⁴ Værdien svarer til 0,8-1,1 mia. kr. årligt eller 0,12-0,17 pct. af lønsummen for de private arbejdsgivere. For de offentlige arbejdsgivere under ét svarer det til 0,5-0,6 mia. kr., svarende til 0,16-0,19 pct. af lønsummen. I bilag 6 om økonomien i de eksisterende ferieordninger er der redegjort for beregningerne heraf.

3.2.1. Feriebetalinger fordelt efter ordning og sektor

Der er i alt er optjent feriebetaling på ca. 90 mia. kr. i 2012, jf. tabel 3.4. I opgørelsen indgår skat af hele den optjente feriebetaling. Opgørelsen vedrører ferie optjent efter ferieloven, dvs. at der indgår 5 ugers ferie og ferietillægget udgør 1 pct.

⁴ Dette svarer til det af Finansministeriet benyttede ved den seneste mellemfristede økonomiske fremskrivning, jf. Danmarks Konvergensprogram 2016.

Feriebetalingerne i form af ferie med løn og det tilhørende ferietillæg udgør i alt godt 71 mia. kr., hvoraf de ca. 43 mia. kr. er optjent hos private arbejdsgivere og ca. 28 mia. kr. i den offentlige sektor.

De samlede optjente feriebetalinger i form af feriegodtgørelse udgør ca. 19 mia. kr., hvoraf langt størstedelen er optjent hos private arbejdsgivere, nemlig knap 18 mia. kr., mens kun lidt under 2 mia. kr. er optjent i den offentlige sektor.

Table 3.4. Optjent feriebetaling før skat i kalenderåret 2012 (mia. kr.)

	Ferie m. løn	Ferietillæg	Feriegodtgørelse	I alt
Privat ¹	39,9	3,3	17,5	60,8
Stat	6,6	0,7	0,2	7,5
Kommuner	14,5	1,4	0,7	16,6
Regioner	4,2	0,4	0,7	5,4
I alt	65,3	5,7	19,1	90,2
I pct. af samlet lønsum i 2012	6,7	0,6	2,0	9,3

Kilde: Bilag 6, tabel 1.

Anm.: Fratrådte funktionærer, der får opgjort ikke-afholdt optjent ferie som feriegodtgørelse indgår her under ferie med løn. Lønsum er baseret på oplysninger i Nationalregnskabet.

1) Bygger på Danmarks Statistiks lønstatistik og egne beregninger. Opgørelsen er ekskl. evt. arbejdsgiverbidrag til pension.

For alle med løn under ferie, der fortsætter i deres job, bliver de optjente midler hos arbejdsgiveren, indtil ferien afholdes. For timelønnede med feriegodtgørelse samt for fratrådte funktionærer, der fik løn under ferie under ansættelsen, indbetales den optjente og ikke afholdte ferie (opgjort efter skat) til FerieKonto eller bliver hos arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiver er omfattet af en feriekortordning. En feriekortordning er en overenskomstreguleret ferieadministrationsordning, som også omfatter den situation, hvor feriegodtgørelsen indbetales af arbejdsgiveren til en overenskomstmæssigt bestemt faglig organisation – de såkaldte feriekasser. I den situation har feriekortordningen ikke samme økonomiske betydning for arbejdsgiveren, fordi arbejdsgiveren ikke selv råder over pengene og derfor ikke selv har den positive likviditetsvirkning. Arbejdsgiveren har desuden en begrænset likviditetsfordel af feriemidler, som skal indbetales til FerieKonto, da beløbene indbetales kvartalsvist.

Table 3.5. Indbetalt feriegodtgørelse til FerieKonto i 2013 fordelt på lønmodtagergrupper og sektorer (efter skat i mia. kr., før skat i parentes)

	Timelønnede	Fratrådte Funktionærer	I alt
Privat ansatte	5,2 (8,1)	3,4 (6,2)	8,6 (14,3)
Offentligt ansatte	0,2 (0,3)	0,2 (0,4)	0,4 (0,7)
I alt	5,3 (8,4)	3,6 (6,6)	9,0 (15,0)

Kilde: Bilag 6, tabel 2.

Der indbetales årligt ca. 9 mia. kr. til FerieKonto. Skatten er afholdt, før midlerne indbetales til FerieKonto. Beløbene omfatter både de løbende indbetalinger for ansatte med feriegodtgørelse og indbetalinger af opgjorte ferietilgodehavender for fratrådte medarbejdere. Alle indbetalinger for funktionærer vedrører fratrædelse.

Indbetalingerne til FerieKonto udgør omkring 44 pct. af den optjente feriegodtgørelse for timelønnede. Betragtes både timelønnede og fratrådte funktionærer, udgør indbetalingerne til FerieKonto ca. 50 pct. af den årligt opgjorte feriegodtgørelse.

Tabel 3.6. Registreret feriegodtgørelse på ferieortordning i 2014 fordelt på lønmodtagergrupper og sektorer (efter skat i mia. kr., før skat i parentes)

	Timelønnede	Fratrådte Funktionærer	I alt
Privat ansatte	6,0 (9,4)	0,8 (1,4)	6,8 (10,9)
Offentligt ansatte	0,8 (1,3)	1,1 (2,0)	1,9 (3,3)
I alt	6,8 (10,7)	1,8 (3,4)	8,7 (14,1)

Kilde: Bilag 6, tabel 2.

3.2.2. Ferieoptjening og ferieafholdelse

På baggrund af oplysninger fra kommuner, regioner, staten, Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, er der foretaget skøn over, hvordan optjening og afholdelse af ferie er fordelt henover kalenderåret.

Optjening af ferie

For arbejdsgivere, der betaler feriegodtgørelse og er omfattet af en ferieortordning, forbliver de optjente feriebetalinger (efter skat) hos arbejdsgiveren indtil ferieafholdelse. Det har derfor betydning, hvornår på året feriebetalingerne optjenes.

Feriebetalinger optjent i januar kan blive hos arbejdsgiveren i mindst 15 måneder, mens midler optjent i december vil være hos arbejdsgiveren i mindst fire måneder. På baggrund af oplysninger fra Dansk Arbejdsgiverforening om optjente feriebetalinger i ferieortordningerne skønnes det, at optjeningen er nogenlunde jævnt fordelt over året med en svag overvægt i 4. kvartal.

For arbejdsgivere, der betaler feriegodtgørelse, men hvor optjent ferie afregnes til FerieKonto, er det af mindre økonomisk betydning for arbejdsgiveren, hvornår på året feriepengene optjenes, idet der afregnes med FerieKonto kvartalsvist.

For arbejdsgivere, der udbetaler løn under ferie, har det også betydning, hvornår på året ferien optjenes. På baggrund af de indberettede oplysninger er der ikke

noget, der tyder på, at der er markante forskelle på, hvornår på året, ferie optjenes af lønmodtagere, der får løn under ferie, og lønmodtagere, der får feriegodtgørelse.

Afholdelse af ferie

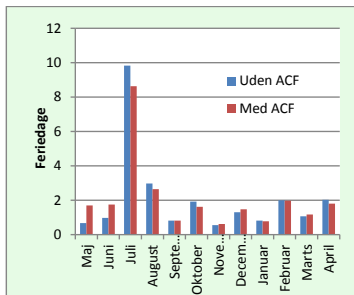
På baggrund af de indberettede oplysninger om afholdelse af ferie er der skønnet over feriens tidsmæssige placering hen over året. Det bemærkes, at der primært er oplysninger om ferieafholdelse blandt ansatte i kommuner og regioner samt personer, der får udbetalt ferie fra FerieKonto og Arbejdsgivernes Centrale Ferieregister (ACF).

Der afholdes forholdsvis mange feriedage i juli og august måned, og en del i oktober, februar og april, mens der gennemsnitlig er placeret forholdsvis få feriedage i de øvrige måneder, jf. *figur 3.7*. Det fremgår, at ferieafholdelsen er noget fremrykket i den opgørelse, hvor ACF indgår. Det skyldes primært, at data fra ACF er baseret på udbetalingstidspunktet, og at feriegodtgørelse kan udbetales forud for ferien.

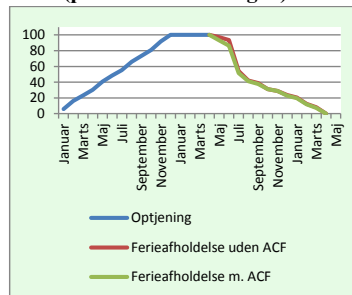
Den samlede virkning af optjening og afholdelse af ferie fremkommer ved at sammenholde fordelingerne hen over året af optjent og afholdt ferie og tage hensyn til den tidsmæssige forskydning, jf. *figur 3.8*.

Det ses, at optjeningen sker jævnt hen over månederne i optjeningsåret, så den samlede feriebetaling – i figuren angivet med 100 pct. – er opnået ved udgangen af december. Herefter henstår feriebetalingerne uændrede indtil ferieårets start i maj måned, hvorefter de udbetales i takt med, at ferien afholdes med de sidste betalinger i april, der er sidste måned i ferieåret.

Figur 3.7. Antal afholdte feriedage de enkelte måneder i ferieåret



Figur 3.8. Optjening og ferieafholdelse (pct. af feriebetalingen)



Kilde: Bilag 6, tabel 3 og tabel 4.

Anm.: Der indgår oplysninger ansatte i kommuner, regioner ansatte i virksomheder der er medlemmer af Finanssektorens Arbejdsgiverforening samt oplysninger om ansatte hvis ferie er registreret i ACF.

Det bemærkes, at personer, der får feriegodtgørelse fra FerieKonto, har et udbetalingsmønster, der afviger herfra. Udbetalingerne i maj og juni udgør således her lidt over 1/3 af de samlede udbetalinger. Dette kan skyldes, at nogle feriebetalinger udbetales automatisk ved ferieårets begyndelse uden krav om afholdelse af ferie.

3.2.3. Likviditetsvirkninger for arbejdsgiverne

Den tidsmæssige forskydning mellem optjeningsperioden og afholdelsesperioden bevirker, at der opspares en likviditet hos arbejdsgiveren i form af de endnu ikke udbetalte feriebetalinger for den enkelte lønmodtager for de to igangværende perioder, jf. figur 3.8 ovenfor.

Likviditet er pr. definition en pengesum på et givet tidspunkt, og opgøres årligt som gennemsnittet af likviditeten ultimo alle årets måneder, dvs. gennemsnittet af de optjente, men endnu ikke benyttede feriebetalinger ved udgangen af hver måned.

Ferieordningerne har forskellig likviditetsvirkning for arbejdsgiverne, som skyldes forskelle med hensyn til tidspunktet for beskatning, beregningsgrundlaget og i hvor lang tid arbejdsgiveren kan råde over feriebetalingerne:

- Ved feriegodtgørelse betales skatten på optjeningstidspunktet, og beregningsgrundlaget er den samlede feriegodtgørelsesberettigende løn på optjeningstidspunktet. Hvis arbejdsgiveren er omfattet af en ferieordning (der ikke vedrører en privat feriekasse), beholder arbejdsgiveren feriebeta-

lingerne efter skat indtil ferieafholdelsen. Hvis ikke, skal arbejdsgiveren kvartalsvis indbetale feriebetalingerne efter skat til FerieKonto.

- Ved løn under ferie betales skatten først ved ferieafholdelsen, helt som i forbindelse med de øvrige lønudbetalinger i de øvrige måneder, og beregningsgrundlaget er den aktuelle løn på ferietidspunktet, dvs. året efter optjeningen. Arbejdsgiveren råder altid over feriebetalingerne indtil ferieafholdelsen, hvis lønmodtageren forbliver ansat hos arbejdsgiveren.
- Når lønmodtagere, der får løn under ferie, fratræder, opgøres de tilgodehavende feriebetalinger efter reglerne for feriegodtgørelse og overføres (efter skat) til FerieKonto, medmindre arbejdsgiveren har en ferieordning. Eventuelt udbetalt ferietillæg kan i henhold til ferieloven ikke modregnes i feriegodtgørelsen på fratrædelsestidspunktet.

Det vurderes, at arbejdsgiverne i gennemsnit hen over et år har en likviditet i form af optjente feriebetalinger på ca. 85 mia. kr., men at der over året er en vis variation, så der er mindst opsparet og uforbrugt feriebetaling i september, mens der er mest i november. Af de nævnte ca. 85 mia. kr. vedrører ca. 52 mia. kr. private arbejdsgivere, og ca. 33 mia. kr. henstår hos offentlige arbejdsgivere. Af de 33 mia. kr. hos offentlige arbejdsgivere vedrører ca. 18 mia. kr. kommunerne, ca. 6 mia. kr. regionerne og ca. 9 mia. kr. staten. Det bemærkes, at de private arbejdsgivers andel af den samlede likviditet er lidt lavere end den private sektors andel af lønmodtagere og lønsum. Det afspejler dels, at der i den private sektor er en større andel lønmodtagere med feriegodtgørelse, hvor skatten afregnes med det samme, end der er i den offentlige sektor, dels at det stort set alene er private arbejdsgivere, som indbetaler løbende til FerieKonto, jf. *tabel 3.5*.

I betænkningens bilag 6, afsnit 4, beskrives mere detaljeret, hvordan arbejdsgivernes likviditetsopsparing er beregnet fordelt på de forskellige ferieordninger og ud fra de forskellige tilgængelige datakilder.

3.2.4. Værdien af likviditeten for arbejdsgiverne

Værdien af likviditeten for arbejdsgiveren afhænger af den rente, som arbejdsgiver ellers skulle betale for at have et tilsvarende beløb til rådighed på samme betingelser, fx på en kassekredit. I praksis vil der være tale om forskellige renter og vilkår på tværs af arbejdsgivere.

I forbindelse med ferie med løn vil lønnen typisk være steget mellem optjening og afholdelse af ferie, så den konkrete feriebetaling er højere end ved optjeningstidspunktet. Dette medfører en udgift for arbejdsgiveren til at opbevare midlerne. Den lønstigning, som har betydning for merudgiften for arbejdsgiveren, vedrører de medarbejdere, som er på arbejdspladsen både ved optjening og afholdelsen af fe-

rien, dvs. fastlønnede med ferie med løn i løbende ansættelse. Det bemærkes i øvrigt, at ferietillægget ved ferie med løn er beregnet på baggrund optjeningsårets løn, og at udbetalingen derfor ikke er påvirket af ændringer i lønnen.

Hvis der forudsættes en langsigtet rente på 4,5 pct. og en gennemsnitlig lønstigningstakt på 3 pct.,⁵ medfører den opsparede likviditet en rentegevinst for arbejdsgiverne på ca. 4,1-4,3 mia. kr. årligt. Efter fradrag af merudgifter som følge af lønudviklingen for ansatte med ferie med løn udgør likviditetseffekten 1,3-1,7 mia. kr. årligt. For de private arbejdsgivere alene udgør den samlede effekt ca. 0,8-1,1 mia. kr. For de offentlige arbejdsgivere udgør beløbet ca. 0,5-0,6 mia. kr., heraf ca. 0,4 mia. kr. i kommunerne, ca. 0,1 mia. kr. i regionerne og ca. 0,1 mia. kr. i staten.

I nedenstående *tabel 3.9* fremgår arbejdsgivernes skønnede rentegevinst ved forskellige renteniveauer. Det fremgår af tabellen, at hvis renten er på 2 pct., vil arbejdsgiverne opnå en rentegevinst på ca. 1,7-1,9 mia. kr. årligt, mens en rente på 5,6 pct. skønnes at medføre en gevinst for arbejdsgiverne på ca. 5,1-5,4 mia. kr. årligt. Ved opgørelsen af rentegevinsten er der taget højde for, at midlerne optjenes og udbetales over en periode på 2 år og 4 måneder. Rentegevinsten er beregnet på baggrund af den opgjorte likviditetsopsparing, der er nærmere beskrevet i betænkningens bilag 6, afsnit 4.

⁵ Dette svarer til det af Finansministeriet benyttede ved den seneste mellemfristede økonomiske fremskrivning, jf. Danmarks Konvergensprogram 2016.

Tabel 3.9. Årlig rentegevinst ved forskellige renteniveauer (mia. kr.)

Rente	Privat	Offentlig	I alt
2 pct.	1,1-1,2	0,7	1,8-1,9
3 pct.	1,6-1,8	1,0-1,1	2,7-2,8
4,5 pct.	2,5-2,7	1,6	4,1-4,3
5,6 pct.	3,1-3,4	2,0	5,1-5,4

Anm.: Rentegevinsten er beregnet ved en lønudvikling på 3 pct. Gevinsten er stort set upåvirket af størrelsen af lønstigningen.

Tabel 3.10. Årlig merudgift for ferie med løn ansatte ved forskellig lønudvikling (mia. kr.)

Løn-udv.	Privat	Offentlig	I alt
1 pct.	0,5 -0,6	0,3-0,4	0,8-0,9
2 pct.	1,0-1,1	0,7	1,7-1,9
3 pct.	1,6-1,7	1,0-1,1	2,6-2,8
4 pct.	2,1-2,3	1,3-1,5	3,4-3,8
5 pct.	2,6-2,9	1,7-1,8	4,3-4,7

Kilde: Diverse indberetninger fra staten, kommuner, regioner, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Danmarks Statistiks lønstatistik, samt egne beregninger.

Der er desuden foretaget en beregning af den merudgift, som arbejdsgiverne har som følge af, at ferie med løn optjenes på baggrund af optjeningsårets løn, men udbetales i ferieårets lønniveau, jf. *tabel 3.10*. Det fremgår af opgørelsen, at en årlig lønstigningstakt på 3 pct. vil medføre merudgifter for arbejdsgiverne på samlet ca. 2,6-2,8 mia. kr. årligt. Stiger lønningerne med 5 pct., vil merudgifterne udgøre ca. 4,3-4,7 mia. kr. årligt.

Den skønnede merudgift er beregnet på baggrund af den opgjorte likviditetsopsparing, der er nærmere beskrevet i betænkningens bilag 6, afsnit 4. Beregningerne tager udgangspunkt i den likviditetsopsparing, der vedrører løn under ferie. I forbindelse med udbetalingen af løn under ferie er der taget højde for, at løn under ferie udbetales i udbetalingsårets lønniveau, men opspares i optjeningsårets lønniveau. Der er også taget højde for, at fratrådte funktionærer får udbetalt feriepenge som feriegodtgørelse på baggrund af optjeningsårets ferieberettigende løn. I opgørelserne, der er lagt til grund for *tabel 3.11*, er udbetalinger af løn under ferie, opjusteret med den anførte lønstigningsprocent.

Arbejdsgivers rentegevinst afhænger af, hvor pengene ligger fra optjeningsstidspunkt til ferieafholdelsestidspunkt, og dermed af medarbejdersammensætningen hos arbejdsgiveren. Hvis renten er på 4,5 pct., vil arbejdsgiverne med ferieordning samlet set opnå en rentegevinst på ca. 0,30 pct. af lønsummen. For Ferie-Konto er rentegevinsten 0,06 pct. af lønsummen. For ferie med løn er rentegevinsten isoleret set opgjort til 0,45-0,48 pct. af lønsummen, korrigeret for merudgifter som følge af lønudviklingen udgør rentegevinsten 0,10-0,17 pct. af lønsummen,

jf. tabel 3.11. Samlet udgør rentegevinsten 0,12-0,17 pct. af lønsummen, når der er korigeret for en lønudvikling på 3 pct. og en rente på 4,5 pct.

Tabel 3.11. Årlig rentegevinst ved forskellige renteniveauer (pct. af lønsummen, 2014)

Rente	Ferie- rie- kort	Ferie- rie- konto	Ferie med løn	Ferie m. løn korrigeret for lønudvikling på 3 pct.	I alt inkl. lønudvikling på 3 pct.	Ferie m. løn- udvikling + 0,5 procent- point	I alt m. løn- udvikling + 0,5 procent- point
Lønsum (mia. kr.)	117	91	804	804	1.013		
2 pct.	0,13	0,02	0,20 – 0,21	-0,11 – -0,16	-0,07 – -0,11	-0,22 – -0,16	-0,15 – -0,11
3 pct.	0,20	0,04	0,30 – 0,32	-0,05 – 0,0	-0,02 – 0,03	-0,11 – -0,05	-0,06 – -0,01
4,5 pct.	0,30	0,06	0,45 – 0,48	0,10 – 0,17	0,12 – 0,17	0,04 – 0,12	0,07 – 0,14
5,6 pct.	0,38	0,07	0,57 – 0,61	0,22 – 0,29	0,23 – 0,28	0,17 – 0,21	0,18 – 0,21

Anm.: Rentegevinsten er beregnet ved en lønudvikling på 3 pct. Lønsum er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i tabel 3.4 samt et skønnet tillæg for arbejdsgiverpension i den private sektor. Der er lidt usikkerhed knyttet til kalenderåret for beløbene, da der indgår betalinger fra 2014, 2015 og 2016.

I den nuværende ferieordning er der desuden andre effekter for arbejdsgiverne forbundet med forsinkelsen mellem optjening og udbetaling af feriebetalingerne end de ovenfor beskrevne. En del af disse effekter vil blive påvirket ved overgangen til samtidighed. Herunder er blandt andet afregningen af tilgodehavende feriebetaling til fratrådte funktionærer, der vil blive reduceret som følge af, at mindre vil blive udbetalt ved fratræden.

Der er en betydelig usikkerhed knyttet til skøn over lønudvikling og renteniveau. Ferielovsudvalget anvender som hovedregel Finansministeriets mellemfristede fremskrivninger med skøn over rente- og lønudvikling på henholdsvis 4,5 pct. og 3 pct., da de vurderes som gennemsnit at være dækkende for den samlede økonomi. Der er imidlertid også foretaget beregninger med andre rente- og lønforudsætninger, idet der kan være betydelige forskelle på, hvilken rente- og lønudvikling de enkelte virksomheder og lønmodtagere står overfor. Der er således foretaget opgørelser, der tyder på, at lønudviklingen for funktionærer i løbende ansættelser ligger 0,5-0,75 procentpoint over den gennemsnitlige lønudvikling i det offentlige, mens det tilsvarende ligger 0,3 procentpoint over lønudviklingen i den private sektor. Det er denne gruppe, der får ferie med løn, der er påvirket af lønudviklingen, jf. tabel 3.10. En beregning, hvor der tages udgangspunkt i en lønudvikling på 3 pct. og hvor der indlægges en yderligere lønudvikling på 0,5 procentpoint som ekstra lønudvikling for funktionærer i løbende ansættelse, vil lønomkostnin-

gen skønnes at være 2,9 – 3,2 mia. kr. For ferie med løn bliver rentegevinsten ved en rente på 4,5 pct. dermed 0,04-0,12 pct. af lønsummen, jf. *tabel 3.11*. Ferielovsudvalget anvender i beregningerne af de økonomiske konsekvenser den gennemsnitlige langsigtede lønudvikling på 3 pct., som den er skønnet af Finansministeriet.

Der er også en særskilt usikkerhed knyttet til beregningen af de økonomiske konsekvenser af fratrådte funktionærer, hvilket er årsagen til, at konsekvenserne for arbejdsgiverne er opgjort i intervaller. Årsagen til usikkerheden er beskrevet i betænkningens bilag 6 om økonomien i de eksisterende ferieordninger.

Kapitel 4 – EU-retten og andre internationale forpligtelser

4.1. EU-retlige regler

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) indeholder regler om ferie i artikel 7.

Arbejdstidsdirektivets artikel 7 har følgende ordlyd:

”1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.”

Bestemmelsen kan ikke fraviges, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 17-19 modsætningsvis.

Arbejdstidsdirektivet er et minimumsdirektiv med arbejdstagers sikkerhed og sundhed for øje. Heri ligger blandt andet, at medlemsstaterne umiddelbart skal sikre, at arbejdstagerne mindst får de i direktivet fastsatte rettigheder. Forpligtelserne er dog ikke så vidtgående, at de indebærer, at arbejdsgiverne ubegrænset skal sikre, at arbejdstagerne benytter de pågældende rettigheder;⁶ det kan fx ikke antages at være den enkelte arbejdsgivers ansvar, hvis en arbejdstager vælger at arbejde for en anden arbejdsgiver i en periode med årlig betalt ferie.

EU-Domstolen har taget stilling til, hvordan arbejdstidsdirektivets artikel 7 skal fortolkes i et ganske stort antal sager.

4.1.1. *Optjening af ferie*

Det følger af EU-Domstolens praksis, at medlemsstaterne ikke kan opstille betingelser for erhvervelsen af retten til den årlige betalt ferie, som forhindrer selve

⁶ Se Domstolens dom af 7. september 2006 i sag C-484/04, Kommissionen mod UK, præmis 43.

stiftelsen af denne ret eller gør den indholdsløs.⁷ Fx optjener en arbejdstager også betalt ferie, mens arbejdstageren er sygemeldt fra arbejde.⁸ Dog optjener en arbejdstager ikke ret til betalt ferie, hvis både arbejdstagerens arbejdsforpligtelse og arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale løn er midlertidigt suspenderet.⁹

4.1.2. Afholdelse af ferie

EU-Domstolen har også fastslået, at medlemsstaterne ikke må begrænse adgangen til at udnytte retten til årlig betalt ferie på en måde, som afskærer en arbejdstager fra denne ret. En arbejdstager kan således ikke pålægges at holde den direktivbeskyttede ferie i en periode, hvor denne er syg eller på barsel.¹⁰

EU-Domstolen har endvidere udtalt, at den årlige ferie kun får sin fulde positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, såfremt den holdes inden for det år, hvor det er foreskrevet, dvs. i det løbende år.¹¹ Domstolen har også fastslået, at den direktivbeskyttede ferie fortsat er omfattet af direktivet, selv om den overføres til en efterfølgende periode, og at den dermed ikke kan erstattes af en finansiell godtgørelse.¹²

Desuden har EU-Domstolen udtalt, at arbejdstidsdirektivet samt rammeaftalen om deltidssarbejde¹³ skal fortolkes således, at de er til hinder for, at antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde i referenceperioden, nedsættes forholdsmæssigt, som følge af, at arbejdstageren er overgået til deltidssarbejde.¹⁴

⁷ Dette blev fastslået første gang i Domstolens dom af 26. juni 2001 i sag C-173/99, BECTU, præmis 48.

⁸ Se Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 41, samt dom af 24. januar 2012 i sag C-282/10, Dominguez, præmis 20.

⁹ Se Domstolens dom af 8. november 2012 i de forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 32.

¹⁰ For så vidt angår barsel se Domstolens dom af 18. marts 2004 i sag C-342/01, Merino Gomez, præmis 33, og for så vidt angår sygdom se Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 49.

¹¹ Dette kom første gang til udtryk i Domstolens dom af 6. april 2006 i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 30. Se endvidere Domstolens dom af 10. september 2009 i sag C-277/08, Pereda, præmis 24, og Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 30.

¹² Se således Domstolens dom af 6. april 2006 i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 33.

¹³ Rammeaftalen om deltidssarbejde, der er indgået den 6. juni 1997, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidssarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998.

¹⁴ Se Domstolens dom af 13. juni 2013 i sag C-415/12, Brandes, præmis 42, og i samme retning Domstolens dom af 20. april 2010 i sag C-486/08, Tirol, præmis 35.

Endvidere har EU-Domstolen udtalt, at arbejdstidsdirektivet ikke er til hinder for nationalt fastsatte regler, der ved hjælp af en overførselsperiode på 15 måneder – efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder – begrænser kumulation af sådanne ferierettigheder for en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder.¹⁵ EU-Domstolen har omvendt udtalt, at en overførselsperiode på 9 måneder er for kort.¹⁶

Endelig har EU-Domstolen udtalt, at arbejdstidsdirektivet er til hinder for en national lovgivning eller praksis, der tillader, at en arbejdstager efter en rekreationsorlov kan nægtes ret til at afholde sin årlige betalte ferie på et senere tidspunkt, forudsat at formålet med retten til rekreationsorlov er forskelligt fra formålet med retten til årlig ferie.¹⁷

4.1.3. Forskydning mellem optjening og afholdelse

EU-Domstolens ovennævnte praksis indeholder tilkendegivelser om afholdelse af ferie i ”det løbende år” og om afholdelse af ferie i ”referenceperioden”. I såvel Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., som i Domstolens dom af 10. september 2009 i sag C-277/08, Pereda, udtaler EU-Domstolen følgende (henholdsvis præmis 30 og 24):

”Som Domstolen tidligere har udtalt, får denne årlige ferie ganske vist kun sin fulde positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, såfremt den holdes inden for det år, hvor det er foreskrevet, dvs. i det løbende år, men denne hviletid har dog fortsat betydning, såfremt den holdes i en efterfølgende periode [...]”

I denne forbindelse henviser Domstolen i begge disse senere afgørelser til dom af 6. april 2006 i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 30, hvor Domstolen udtaler:

”30. Den positive virkning af denne ferie, der afholdes med henblik på arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, udløses ganske vist først fuldt ud, hvis ferien afholdes i det med henblik herpå foreskrevne år, dvs. i det løbende år. Denne hviletid [...]”

Domstolen har i flere domme brugt begrebet ”referenceperiode” om den periode, hvor ferie optjenes. Domstolen har desuden i en enkelt dom brugt begrebet ”referenceperiode” om en periode, hvor ferie skal afholdes.

¹⁵ Se Domstolens dom af 22. november 2011 i ^{sag} C-214/10, KHS, præmis 43.

¹⁶ Se Domstolens dom af 3. maj 2012 i sag C-337/10, Neidel, præmis 41-43.

¹⁷ Se Domstolens dom af 30. juni 2016 i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 34.

I Domstolens dom af 10. september 2009 i sag C-277/08, Pereda, er det klart, at EU-Domstolen bruger begrebet ”referenceperiode” om den periode, hvor ferien afholdes. Domstolen udtaler således i præmis 26, at EU-retten er til hinder for national regulering, ”hvorefter en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige ferie som fastsat i ferieplanen for den virksomhed, hvor han er ansat, ikke har ret til efter raskmelding at afholde sin årlige ferie på et andet tidspunkt end oprindeligt fastsat, eventuelt uden for den omhandlede referenceperiode”.¹⁸

I Domstolens dom af 20. april 2010 i sag C-486/08, Tirol, synes ”referenceperiode” derimod at anvendes om en optjeningsperiode. I præmis 34 henvises således til ”den delvise fortabelse af en ret til ferie optjent i en referenceperiode”.

Udtalelserne fra EU-Domstolen om begrebet ”referenceperiode” synes således ikke i sig selv at indeholde nogen konkret stillingtagen til, i hvilket omfang perioden, hvor der optjenes ferie, og perioden, hvor ferien kan afholdes, efter direktivet skal være sammenfaldende.

Som nævnt ovenfor synes begrebet ”overførselsperiode” at dække et tidsrum, hvor ferie, som en arbejdstager har akkumuleret, men ikke afholdt, kan afholdes. Domstolen har fastslået, at en overførselsperiode på 15 måneder, hvorefter ikke afholdt akkumuleret ferie bortfalder, er tilstrækkelig lang og dermed overensstemmende med direktivet.¹⁹ Domstolen lagde vægt på, at overførselsperioden var længere end den tilknyttede referenceperiode. En overførselsperiode, der er kortere end den tilknyttede referenceperiode, må antages at være for kort.²⁰

Det kan endvidere udledes af Domstolens hidtidige praksis, at denne ikke udelukker en vis tidsmæssig forskydning mellem optjening og afholdelse, så længe forskydningen er på mindre end ét år, så retten til 4 ugers årlig betalt ferie kan blive opfyldt i løbet af det løbende år.²¹

¹⁸ Se i samme retning Domstolens dom af 22. november 2011 i sag C-214/10, KHS, og Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl.

¹⁹ Se Domstolens dom af 22. november 2011 i sag C-214/10, KHS, præmis 43.

²⁰ Se Domstolens dom af 3. maj 2012 i sag C-337/10, Neidel, præmis 41-43.

²¹ I den engelske sprogversion af Domstolens dom af 6. april 2006 i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, er ”det løbende år” formuleret som ”the current year”. I den tyske version ”dem laufenden Jahr”, i den svenske version ”innevarende år” og i den franske version ”l’année en cours”.

4.1.4. Udbetaling af finansiel godtgørelse

Domstolen har fastslået, at udbetaling af feriepenge for ikke afholdt direktivbeskyttet ferie uanset årsag kun kan ske ved fratræden.²²

Domstolen har udtalt, at en arbejdstager, som på grund af sygdom ikke har haft mulighed for at holde ferien inden ansættelsesforholdets ophør, har krav på at få feriepengene udbetalt, og at feriebetalingen i denne situation skal være den samme, som hvis arbejdstageren havde holdt ferien.²³ Det må antages, at dette også gælder, hvis arbejdstageren på grund af barsel ikke har haft mulighed for at holde ferien.

Desuden har EU-Domstolen udtalt, at artikel 7 er til hinder for en national lovgivning eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder, uden at der derved opnås ret til en finansiel godtgørelse for ferie, der ikke er afholdt, når arbejdsforholdet ophører på grund af arbejdstagerens død. Retten til en sådan godtgørelse kan ikke afhænge af, om den berørte forinden har indgivet en ansøgning herom.²⁴

Endelig har EU-Domstolen udtalt, at artikel 7 er til hinder for en national lovgivning eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder, uden at der derved opnås ret til en finansiel godtgørelse for ferie, der ikke er afholdt, når arbejdsforholdet ophører på grund af arbejdstagerens anmodning om pensionering, og når arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde sin årlige betalte ferie før arbejdsforholdets ophør. En arbejdstager, hvis arbejdsforhold er ophørt, og som i medfør af en aftale, der er indgået med hans arbejdsgiver, var forpligtet til ikke at møde op på sin arbejdsplads samtidig med, at han fortsat modtog sin løn i en bestemt periode forud for hans pensionering (tjenestefrihed), har derimod ikke ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i denne periode, medmindre han ikke har kunnet afholde denne ferie på grund af sygdom.²⁵

4.1.5. Beregning af feriebetalingen

Domstolen har desuden udtalt, at betalingen for ferien skal ske på en sådan måde, at der ikke er risiko for, at arbejdstageren ikke får holdt sin ferie, men blot får udbetalt feriepengene.²⁶

²² Se Domstolens dom af 21. februar 2013 i sag C-194/12, Maestre Garcia, præmis 30.

²³ Se blandt andet Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 61.

²⁴ Se Domstolens dom af 12. juni 2014 i sag C-118/13, Bollacke, præmis 29.

²⁵ Se Domstolens dom af 20. juli 2016 i sag C-341/15, Maschek, præmis 40.

²⁶ Se Domstolens dom af 16. marts 2006 i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 61 og 63.

EU-Domstolen har flere gange udtalt sig om selve feriebetalingen. Domstolen har således fastslået, at feriebetalingen skal svare til arbejdstagerens normale løn, hvilket omfatter grundlønnen og alle de dele, som er forbundet med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren ifølge hans arbejdskontrakt, og som kompenseres med en godtgørelse, der indgår i beregningen af den samlede løn, samt alle de dele, som vedrører arbejdstagerens personlige og erhvervsmæssige stilling, men ikke lejlighedsvis eller accessoriske omkostninger, som indtræder i forbindelse med arbejdets udførelse.²⁷

Domstolen har desuden udtalt, at hvis den løn, der udbetales til arbejdstageren, består dels af en grundløn, dels af en provision, hvis størrelse fastsættes med henvisning til det salg, arbejdsgiveren har realiseret, og de kontrakter, denne har indgået, som følge af arbejdstagerens personlige arbejdsindsats, skal provisionen indregnes i lønnen, når arbejdstageren holder ferie. En arbejdstager har herefter krav på compensation for mistet provision som følge af ferieafholdelse.²⁸

4.1.6. *Direktivets direkte virkning*

Det følger af Domstolens faste praksis, at i tilfælde, hvor bestemmelser i et direktiv fremstår som ubetingede og tilstrækkeligt præcise, kan borgere ved de nationale retter påberåbe sig disse bestemmelser over for staten, enten når denne ikke rettidigt har gennemført direktivet i national ret, eller når den ikke har gennemført det korrekt.²⁹ Dette gælder uanset, om staten har handlet i egenskab af arbejdsgiver eller som offentlig myndighed (vertikal direkte virkning). Et direktiv kan derimod ikke i sig selv skabe forpligtelser for private parter, og en direktivbestemmelse kan derfor ikke som sådan påberåbes over for sådanne parter (horisontal direkte virkning).³⁰

For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt artikel 7 i arbejdstidsdirektivet har direkte virkning, fastslog Domstolen i dom af 24. januar 2012 i sag C-282/10, Dominguez, præmis 34, at:

”34. Artikel 7 i direktiv 2003/88 opfylder disse betingelser [for direkte virkning], eftersom bestemmelsen utvetydigt pålægger medlemsstaterne en pligt til at tilvejebringe et bestemt resultat, og eftersom der ikke er knyttet nogen betingelse til anvendelsen af den regel, som følger af forpligtelsen, som går

²⁷ Se blandt andet Domstolens dom af 15. september 2011 i sag C-155/10, Williams, præmis 24-25.

²⁸ Se Domstolens dom af 22. maj 2014 i sag C-539/12, Lock, præmis 33.

²⁹ Se Domstolens dom af 5. oktober 2004 i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 103, og dom af 24. januar 2012 i sag C-282/10, Dominguez, præmis 33.

³⁰ Se Domstolens dom af 19. januar 2010 i sag C-557/07, Kúćukdeveci, præmis 46.

ud på at tildele arbejdstagere en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed.”

Domstolen fastslår herefter i præmis 35, at:

”35. Selv om artikel 7 i direktiv 2003/88 giver medlemsstaterne en vis skønsmargen, når de vedtager kriterierne for opnåelse og tildeling af den ret til årlig betalt ferie, som er fastsat heri, har dette forhold imidlertid ingen indflydelse på spørgsmålet om, hvorvidt den i denne artikel fastsatte forpligtelse [retten til en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed] er præcis og ubetinget [...]”

Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt artikel 7 har horisontal direkte virkning, konstaterede Domstolen i samme dom, at et direktiv i overensstemmelse med fast praksis ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private. Bestemmelsen kan således kun, i det omfang den har direkte virkning, påberåbes over for offentlige arbejdsgivere. Det fremgår også udtrykkeligt af en dom afsagt af Højesteret den 18. december 2013, at arbejdstidsdirektivet ikke kan anvendes direkte i forholdet mellem en privat arbejdsgiver og en ansat.³¹

Domstolen har i flere domme fremhævet, at hver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie må betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ligeledes er fastsat udtrykkeligt i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder, som i medfør af EU-Traktatens artikel 6, stk. 1, første afsnit, har samme juridiske værdi som traktaterne.³² Domstolen har dog ikke i sin praksis fastslået en ret til årlig betalt ferie som et generelt retsprincip, der kan påberåbes i en tvist mellem private parter.³³

³¹ Se UfR 2014.914H.

³² Se fx Domstolens dom af 22. november 2011 i sag C-214/10, KHS, præmis 37, Domstolens dom af 3. maj 2012 i sag C-337/10, Neidel, præmis 40, Domstolens dom af 21. juni 2012 i sag C-78/11, ANGED, præmis 17, og Domstolens dom af 19. september 2013 i sag C-579/12 RX-II, Europa-Kommissionen mod G. Strack, præmis 26.

³³ Under henvisning til chartrets artikel 31, stk. 2, og Domstolens praksis om arbejdstidsdirektivets artikel 7 har det i den juridiske litteratur været diskuteret, hvorvidt arbejdstidsdirektivets artikel 7 er udtryk for et grundlæggende EU-retligt princip på traktatniveau, som har direkte virkning for private, og som kan påberåbes over for private arbejdsgivere, se fx Jens Kristiansen, Afalemodelen og dens europæiske udfordringer, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 2013, side 284-286 og særligt side 314, og Ruth Nielsen, Udviklingslinjer i europæisk retskildelære, EU- og Menneskeret 3/2015. Ved dom af 26. marts 2015 i sag C-316/13, Fenoll, fandt Domstolen, at chartrets artikel 31, stk. 2, ikke kunne finde anvendelse ratione temporis (dvs. af tidsmæssige grunde) i en situation, som lå forud for datoen for Lissabon-Traktatens ikrafttræden og forud for den dato, hvor chartret fik samme værdi som traktaterne. Følgelig kunne chartrets artikel 31, stk. 2, ikke påberåbes i en tvist mellem private parter (præmis 44-47).

4.2. ILO-konventioner om ferie

International Labour Organization (ILO) under FN har udarbejdet en række konventioner, der behandler spørgsmålet om ferierettigheder.

ILO-konvention nr. 52 om årlig ferie med løn fra 1936 indeholder en række minimumsbetingelser om ferie, herunder at enhver person efter 1 års stadig tjeneste har ret til en årlig ferie med løn på mindst 6 arbejdsdage, jf. artikel 2, stk. 1. For personer under 16 år er kravet en årlig ferie med løn på mindst 12 arbejdsdage, jf. artikel 2, stk. 2. Lønnen fastsættes ved lov som den sædvanlige løn eller ved kollektiv overenskomst, jf. artikel 3. Der kan ikke ved kollektiv overenskomst gives afkald på retten til ferie, jf. artikel 4. Herudover følger det af artikel 8, at ”Ethvert Medlem, som ratificerer nærværende Konvention, skal indføre et Straffesystem til Sikring af Konventionens Gennemførelse”.

ILO-konvention nr. 52 er optrykt som bilag 5 til betænkningen.

Konventionen er senere ændret ved ILO-konvention nr. 132 om årlig ferie med løn (revideret) fra 1970. Danmark har ikke ratificeret denne konvention. Det fremgår af Ferieudvalgets betænkning nr. 1375/1999 om ferieloven, kapitel 2.2, at ”Begrundelsen herfor er blandt andet, at det af konventionens artikel 9, stk. 1, fremgår, at den del af ferien, der skal gives i sammenhæng, skal holdes inden 1 år efter udløbet af optjeningsåret, og at den resterende del af ferien skal gives inden 18 måneder efter optjeningsårets udløb. Fristen i den danske ferielov er 4 måneder længere. Endvidere fremgår det af konventionens artikel 6, stk. 2, at alle dage, hvor en person er syg under ferie, ikke regnes som feriedage. Efter dansk praksis regnes sygdom, der først indtræffer efter feriens påbegyndelse, som ferie”.

Det bemærkes, at arbejdstidsdirektivets 6. betragtning lyder: ”Der bør tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder om natarbejde”. Dette har ført til, at EU-Domstolen i sin dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 37-38, har henvist til ILO-konvention nr. 132 som en del af grundlaget for artikel 7.

Der er også fastsat regler for landbruget i ILO-konvention nr. 101 om årlig ferie med løn (landbrug) fra 1952. Denne konvention er ikke ratificeret af Danmark. Herudover har der siden 1936 været fastsat regler i en række ILO-konventioner om søfarendes ret til betalt ferie. Disse blev i 2006 erstattet af Konventionen om søfarendes arbejdsforhold (Maritime Labour Convention), som Danmark ratificerede i 2011.

4.3. Udvalgets overvejelser

Ferielovsudvalget konstaterer, at arbejdstidsdirektivets artikel 7 fastsætter visse rammer for ferielovgivningen, som det er nødvendigt at tage højde for ved fastlæggelsen af en ny ferieordning.

Der stilles således krav til varigheden af den sikrede ferie, som skal være på mindst 4 uger. Der stilles også krav til feriebetalingen, som mindst skal svare til arbejdstagerens normale løn. Herudover opstilles der betingelser for, hvornår arbejdstageren kan få udbetalt et beløb svarende til feriebetalingen, hvis arbejdstageren ikke holder ferie. Endvidere stilles der krav til den tidsmæssige forskydning mellem optjening og afholdelse, idet en vis tidsmæssig forskydning mellem optjening og afholdelse ikke er udelukket, så længe forskydningen er på mindre end ét år.

Retten til 4 ugers årlig betalt ferie skal således sikres i det løbende år.

Det kan desuden konstateres, at der efter ILO-konvention nr. 52 påhviler Danmark en forpligtelse til at opretholde et system, der i et eller andet omfang sanktionerer tilsidesættelse af lønmodtagernes rettigheder.

Resultaterne af udvalgets øvrige overvejelser i forhold til Danmarks internationale forpligtelser vil, hvor det er relevant, fremgå af kapitlerne om hvert enkelt delemne.

Kapitel 5 – Andre landes ferieordninger

5.1. De enkelte lande

Dette kapitel indeholder en kort og overordnet gennemgang af feriereglerne i en række europæiske lande m.v. Præsentationerne af ferieordningerne fokuserer på, hvem der er dækket af den pågældende ferielov, optjening af ferie, afholdelse af ferie og udbetaling af ferie. Der er særligt fokus på feriereglerne i henholdsvis Storbritannien og Tyskland. Derudover er feriereglerne i de nordiske lande (Norge, Sverige, Finland og Island) beskrevet. Korte beskrivelser af Frankrig, Spanien og Italien indgår også. Endelig er der en kort beskrivelse af Belgien, idet landet i 2012 gennemførte lovændringer, der har betydet, at visse lønmodtagere kan holde ferie i optjeningsåret – samtidighedsferie.

Data til brug for gennemgangen bygger på tidligere undersøgelser fra 2007 og oplysningerne er opdateret og valideret i videst muligt omfang. Kammeradvokaten har desuden bidraget med en opdateret undersøgelse af feriereglerne i Storbritannien og Tyskland.

Nedenstående *tabel 5.1* giver et overblik over udvalgte EU-landes ferieordninger. Oplysningerne er baseret på Kammeradvokatens undersøgelse heraf. For så vidt angår ferieordningerne i Frankrig, Italien og Spanien har udvalget alene et overordnet overblik, og derfor kan en række felter i tabellen ikke udfyldes.

Tabel 5.1. Oversigt over ferieordninger i udvalgte EU-lande

	England	Tyskland	Frankrig	Italien	Spanien ³⁴
Hvem er omfattet	"Workers", der også omfatter direktører og de fleste freelancere.	Loven omfatter "lønmottagere", dvs. arbejdere og funktionærer.	-	-	-
Årlig ferie	5,6 uger	4 uger	5 uger	Min. 4 ugers ferie	Min. 30 dages ferie
Optjeningsår	Samtidighed. Ferie tildeles ved afholdelsesårets begyndelse, jf. nedenfor om afholdelsesår. ³⁵	Samtidighedsferie. Ferie tildeles ved kalenderårets begyndelse.	Forskudt ferie. Ferie optjenes fra 1. juni til 31. maj.	Samtidighedsferie. Kalenderåret.	Samtidighedsferie. Kalenderåret.
Afholdelsesår	Samtidighed. A begynder, den dato parterne aftaler og ellers ved aftalens start. ³⁵	Samtidighedsferie. Afholdelsesåret er kalenderåret.	Forskudt ferie. Afholdelsesåret løber fra 1. juni til 31. maj.	Samtidighedsferie. Afholdelsesåret er kalenderåret.	Samtidighedsferie. Afholdelsesåret er kalenderåret.
Ventetid i ansættelsens første år	I de første 12 måneder kan arbejdsgiveren benytte et særligt optjeningsystem, hvor medarbejderen optjener ferieret med 1/12 pr. måned. Ferien afvikles pro-rata.	I de første 6 måneders ansættelse optjenes ferie med 1/12 pr. måned. Ferien afvikles pro-rata. Fastansatte med mere end 6 måneders anciennitet optjener ikke feriedage, men erhverver 4 ugers ferie hver den 1. januar.	Nyansatte har først ret til betalt ferie i året efter det afholdelsesår, de bliver ansat.	Nyansatte har ret til pro-rata ferie baseret på deres ansættelse i optjeningsåret.	Nyansatte har ret til pro-rata ferie baseret på deres ansættelse i optjeningsåret.
Særlig ferieperiode, hvor der er ret til at holde sammenhængende ferie	Nej.	Nej. Lønmottageren har som udgangspunkt krav på at holde ferien samlet uden hensyntagen til nogen bestemt periode.	Ja. De første 12 dages ferie skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj til 31. oktober. Den resterende ferie kan deles op, men ikke placeres uden for den nævnte periode uden medarbejderens samtykke.	Nej. Der er som udgangspunkt krav på at holde 2 ugers sammenhængende ferie.	Nej. En række overenskomster indeholder dog nærmere regler om placering af ferien.
Varsling af ferie	Medarbejderen kan varsle ferie med et varsel svarende til det dobbelte af den ønskede feries varighed. Arbejdsgiveren kan varsle ferie (eller afvarsle ferie, som medarbejderen har varslet) med et varsel svarende til feriens længde.	Ingen regler.	-	-	Medarbejderen har krav på at kende feriekalenderen minimum to måneder i forvejen.
Hvem afgør feriens placering	Begge parter kan varsle ferie. Eftersom arbejdsgiverens varsel er kortest, er det i	Arbejdsgiveren fastsætter ferien under hensyntagen til lønmottagerens ønsker.	-	-	Ferien søges placeret efter aftale, men fastsættes i sidste ende af arbejdsgiveren.

³⁴ De spanske ferieregler er ganske overordnede og suppleres i vidt omfang af regler i kollektive overenskomster. Kammeradvokatens besvarelse er derfor behæftet med nogen usikkerhed, da det indenfor den givne tidsramme ikke har været muligt for at indhente tilstrækkeligt materiale.

³⁵ Dette gælder, hvis ansættelsesforholdet er begyndt efter oktober 1998. Er ansættelsesforholdet begyndt før oktober 1998, begynder ferieåret 1. oktober, hvis intet er aftalt.

	England	Tyskland	Frankrig	Italien	Spanien ¹⁴
	sidste ende arbejdsgiveren, der bestemmer.				
Pligt til at holde ferie	Der er ingen formel forpligtelse til at afvikle ferien, jf. dog nedenfor om ”forældelse og bortfald af den optjente ferie”.	Der er ingen formel forpligtelse til at afvikle ferien.	-	-	-
Overførsel af ferie til det næste afholdelsesår	Medarbejderen kan efter aftale overføre ferie ud over 4 uger til det følgende afholdelsesår.	Ferie kan overføres, hvis det er begrundet i tvingende driftsmæssige hensyn eller lønmodtagerens personlige forhold. Overført ferie skal udnyttes inden for de første 3 måneder af det følgende afholdelsesår.	-	Mindst 2 uger skal afvikles inden for samme år. De resterende 2 uger skal afvikles inden for 18 måneder fra optjeningsårets udløb.	
Feriehindringer	Loven indeholder ikke regler om feriehindringer. Men retspraksis antager, at sygdom, barsel og forældreorlov er feriehindringer.	Sygdom er en feriehindring. Ved langtids sygdom, hvor ferien ikke kan holdes i afholdelsesåret eller i de første 3 måneder af det følgende år, forlænges overførelsesretten med et år.	-	-	-
Forældelse og bortfald af den optjente ferie	Ferie skal afholdes i afholdelsesåret, og kan ikke overføres eller erstattes af en økonomisk kompensation. Ferien bortfalder, hvis den ikke afvikles.	Hvis feriedagene ikke er afviklet inden 31. marts i det følgende år, bortfalder de, og der sker ingen afregning.	-	-	-
Feriepengenes størrelse	Den normale løn på ferietidspunktet.	Den gennemsnitlige indkomst i den umiddelbart foregående 13 ugers periode.	-	-	-
Udbetaling ved fratræden af ikke afholdt ferie	Udbetaling til lønmodtager.	Udbetaling til lønmodtager.	-	-	-
Arbejdsgivers mulighed for modregning i for meget udbetalt ferie ved fratræden	Arbejdsgiveren kan kun kræve kompensation, hvis der er indgået aftale herom.	-	-	-	-

5.1.1. Storbritannien

En lønmodtagers ferierettigheder er reguleret i de britiske ”Working Time Regulations”, som omfatter regler om både arbejdstid og ferie. Lønmodtagerbegrebet er nærmere fastsat i loven og indebærer en forpligtelse for lønmodtageren til at udføre personligt arbejde for arbejdsgiveren. Lønmodtagerbegrebet omfatter blandt andet direktører og en række løsarbejdere, herunder de fleste freelancere. Loven undtager en række persongrupper som eksempelvis søfarende, transportbranchen, hæren og politiet. Størstedelen af arbejdsmarkedet er dog omfattet af lovens hovedregel.

For så vidt angår ferie kan loven kun fraviges i den udstrækning de enkelte bestemmelser åbner mulighed herfor. Det gør sig blandt andet gældende for afholdelsesåret, muligheden for at overføre ferie ud over fire uger, eventuel kompensation for restferie ved fratræden samt ferievarslet.

En lønmodtager har efter loven ret til at holde fire ugers betalt ferie om året. Afholdelsesår og optjeningsår er sammenfaldende. Afholdelsesåret kan fastsættes i ansættelsesaftalen. Hvis afholdelsesåret ikke er fastsat i ansættelsesaftalen løber afholdelsesåret enten fra ansættelsesforholdets begyndelse, hvis medarbejderen er ansat efter oktober 1998, eller fra den 1. oktober, hvis medarbejderen blev ansat før oktober 1998. Det første år en lønmodtager er ansat, kan arbejdsgiveren kræve, at ferien skal være optjent, før den kan afholdes, og at lønmodtageren først kan holde ferie efter tretten ugers ansættelse.

I de første 12 måneder optjener lønmodtageren ferieret med 1/12 for hver måned. Optjeningen sker forud. Lønmodtageren kan kun afvikle ferie svarende til det optjente med fradrag for tidligere afviklet ferie i året. Hvis en lønmodtager skifter arbejdsgiver i løbet af afholdelsesåret, optjener lønmodtageren ferie pro-rata de første 12 måneder og kan kun afvikle optjent ferie. Der kan således ikke overføres ferie mellem arbejdsgiverne.

Der er ikke en særlig periode, hvor lønmodtageren har ret til at holde sammenhængende ferie. Lønmodtageren kan varsle ferie med et varsel svarende til det dobbelte af den ønskede feriers varighed. Arbejdsgiveren kan varsle ferie (eller afvarsle ferie, medarbejderen har varslet) med et varsel svarende til feriens længde. Eftersom arbejdsgiverens varsel er kortest, er det denne, der endeligt kan bestemme feriens placering. Bestemmelsen kan fraviges ved aftale.

Hvis lønmodtageren ved ansættelsesforholdets ophør har brugt mere ferie, end vedkommende har optjent, kan arbejdsgiveren modregne dette i lønnen, såfremt det er aftalt i ansættelseskontrakten.

Der er ingen formel forpligtelse til at afvikle ferien, men den kan som udgangspunkt ikke overføres eller udbetales. Den ferie, der overstiger fire uger kan efter aftale overføres til det følgende afholdelsesår. Der opstilles ikke andre bestemmelser, end at der er indgået en aftale om overførsel.

Loven indeholder ikke regler om feriehindringer. Retspraksis antager dog, at sygdom, barsel og forældreorlov er feriehindringer. Det accepteres således, at ferie overføres i disse situationer.

Lønmodtageren har ret til den sædvanlige løn under ferie. Har lønmodtageren ikke fast løn, beregnes der en gennemsnitlig timeløn på baggrund af vedkommendes indtægt tolv uger forud for afholdelsen af ferien.

Har lønmodtageren ikke afholdt sin optjente ferie ved ansættelsesforholdets ophør, udbetales feriepengene til lønmodtageren i form af en godtgørelse svarende til løn under ferie for den ikke afholdte ferie. Godtgørelsen betales kontant direkte til lønmodtageren af arbejdsgiveren. Ferien betragtes derefter som afviklet og erstattet af kompensationen.

5.1.2. Tyskland

Lønmodtagers ferierettigheder er reguleret i den tyske "Bundesurlaubsgesetz". Loven omfatter 'lønmodtagere', herunder såvel arbejdere ('Arbeiter') som funktionærer ('Angestellte'). Loven indeholder særregler om arbejde udført i hjemmet og særlige fravigelsesmuligheder for blandt andet byggeriet.

Loven kan fraviges ved kollektiv aftale, dog med undtagelse af bestemmelsen om, at alle lønmodtagere har krav på betalt ferie i hvert kalenderår, definitionen af de omfattede lønmodtagere samt bestemmelsen om, at ferien udgør 24 arbejdsdage (med udgangspunkt i en seks-dages uge). Loven kan herudover fraviges ved individuel aftale, når en lønmodtager og en arbejdsgiver vedtager, at ansættelsesforholdet skal følge feriereglerne i en kollektiv overenskomst, selvom parterne ikke er omfattet af den. Herudover kan reglen, der vedrører situationer, hvor ferien ikke kan holdes samlet, fraviges ved individuel aftale. Endelig kan loven ikke fraviges til ugunst for lønmodtagere.

Loven giver alene ferierettigheder svarende til arbejdstidsdirektivet. Andre rettigheder til frihed med løn følger af kollektiv eller individuel aftale og er ikke omfattet af loven.

Optjeningsåret er kalenderåret, og afholdelsesåret er samme kalenderår – altså samtidighedsferie. Fastansatte med mere end seks måneders anciennitet har samtidighedsferie. En medarbejder med samtidighedsferie optjener ikke feriedage, men erhverver 24 nye feriedage hver den 1. januar. Ved nyansættelse optjenes retten til ferie derimod løbende, mens retten til at afholde ferien erhverves fuldt ud efter seks måneders ansættelse. Det betyder, at den nyansatte optjener ferie fra dag ét, men ikke må afholde ferie før efter seks måneder. I de første seks måneder af ansættelsen optjenes ferie med 1/12 pr. måned bagudrettet.

Udgangspunktet i loven er ferie med løn der beregnes som den gennemsnitlige indkomst i den umiddelbart foregående 13 ugers periode. Ferieløn betales forud.

Hvis lønmodtageren ikke kan afholde ferien i kalenderåret på grund af tvingende driftsmæssige omstændigheder hos arbejdsgiveren, eller ferien ikke kan holdes på grund af lønmodtagerens forhold, holdes ferien i de tre første måneder af det nye kalenderår. Der gælder dog særregler, hvis der er tale om længerevarende sygdom. Efter den tyske ferielov er sygdom en feriehindring. Hvis medarbejderen er langtidssyg, og hverken kan holde sin ferie i afholdelsesåret eller inden for de første tre måneder af det følgende år, forlænges overførselsretten med et år. Den ikke afviklede ferie bortfalder således først 15 måneder efter afholdelsesårets udløb.

Lønmodtageren har som udgangspunkt krav på at holde hele ferien samlet, og der er ikke regler for, i hvilken periode denne sammenhængende ferie skal ligge. Hvis ikke ferien kan holdes samlet på grund af væsentlige driftsmæssige hensyn, og medarbejderen har mere end 12 dages ferie tilbage, har medarbejderen et ubetinget krav på at holde 12 dage samlet. Loven indeholder ikke regler om varsling af ferie. Arbejdsgiveren fastsætter ferien under hensyntagen til lønmodtagerens ønsker. Lønmodtagerens ønsker skal tages i betragtning, med mindre de strider mod væsentlige forretningsmæssige hensyn eller hensynet til andre medarbejderes ferieønsker, hvis disse på grund af sociale hensyn bør have forrang. Afviklingspligten gælder dog ikke ferie optjent i de første 6 måneder af ansættelsen.

Feriebetalingen beregnes på baggrund af lønmodtagerens gennemsnitlige løn tretten uger før ferien. Feriebetalingen udbetales før ferien.

Ikke afholdt ferie udbetales som godtgørelse ved fratræden. Hvis ferien ikke er afviklet ved ansættelsesforholdets ophør, betaler arbejdsgiveren en godtgørelse svarende til ferielønnen til lønmodtageren. Ved fratræden inden for de første seks måneder fra ansættelsen får lønmodtageren udbetalt den optjente ferie. Hvis medarbejderen har optjent fuld ferie og fratræder inden for de første seks måneder af afholdelsesåret, men allerede har afviklet sin fulde ferie, kan arbejdsgiveren ikke kræve kompensation for den for meget afholdte ferie.

Der kan ikke overføres ferie mellem arbejdsgiverne. Afregningen foregår direkte mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, og der foretages som udgangspunkt ikke indbetalinger til feriefonde eller lignende. På byggeområdet kan det dog aftales, at der etableres et fondssystem, som har visse lighedstræk med den gældende danske ferieordning.

5.1.3. Norge

En lønmodtagers ferierettigheder er reguleret i den norske ”ferieloven”. En lønmodtager er i lovens forstand: ”enhver som udfører arbejdet i annens tjeneste”. Ar-

bejdsmarkedsdepartementet kan give tilladelse til, at reglerne kan fraviges ved regulativ, kollektiv overenskomst og lignende, hvis lønmodtageren ud fra en helhedsvurdering er sikret mindst lige så godt som efter loven. Loven giver desuden mulighed for, at visse af reglerne kan fraviges til skade for lønmodtageren, hvis det er aftalt skriftligt mellem lønmodtager og arbejdsgiver.

Afholdelsesåret følger kalenderåret. Optjeningsåret er kalenderåret forud for afholdelsesåret – altså forskudt ferie. Lønmodtageren har ret til 25 dages ferie om året beregnet i en seks-dages uge. Lørdage indgår i ferieugen. For lønmodtagere over 60 år har lønmodtageren ret til yderligere seks dage.

Lønmodtager kan kræve, at 18 feriedage afholdes i hovedferieperioden, som løber fra den 1. juni til 30. september. Lønmodtager kan kræve, at restferien (syv feriedage) afholdes samlet indenfor afholdelsesåret.

Arbejdsgiveren skal i god tid inden ferien drøfte feriefastsættelsen med den enkelte lønmodtager eller tillidsvalgte. Opnås der ikke enighed fastsætter arbejdsgiveren ferien inden for lovens rammer. Lønmodtageren kan kræve at få underretning om fastsættelsen tidligst muligt og senest to måneder før ferien skal begynde, såfremt der ikke er særlige grunde til hinder herfor.

Der kan efter aftale overføres op til 12 dage fra et afholdelsesår til det efterfølgende, ligesom det kan aftales, at ferie på op til 12 dage kan afvikles på forskud. Ferie, som ikke er afholdt i afholdelsesåret på grund af sygdom, barsel m.v. overføres til næste afholdelsesår.

Lønmodtageren optjener feriegodtgørelse med 10,2 pct. af lønnen i optjeningsåret. Arbejdsgiveren beholder feriepengene indtil lønmodtageren enten holder ferie eller fratræder.

5.1.4. Sverige

En lønmodtagers ferierettigheder er reguleret i den svenske ”Semesterlagen”. Lønmodtagerbegrebet er ikke nærmere defineret i loven. Loven kan i et nærmere bestemt omfang fraviges ved såvel kollektiv overenskomst som ved individuel aftale. Der er herunder særlige regler for dele af forsvaret. Afholdelsesåret går fra den 1. april til den 31. marts, og optjeningsåret er året forud – forskudt ferie. Dette kan dog fraviges ved kollektiv overenskomst, blandt andet således at optjeningsår og afholdelsesår er sammenfaldende (samtidighedsferie).

Lønmodtagere har som udgangspunkt krav på løn under ferie samt et ferietillæg pr. feriedag på 0,43 pct. af månedslønnen eller feriegodtgørelse, som beregnes med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret. Lønmodtageren har krav på 25 dages ferie

beregnet i en fem-dages uge, dvs. fem ugers ferie. Arbejdsgiveren beholder feriepengene, indtil ferien holdes eller lønmodtageren fratræder.

Ferie, som ikke er holdt i ansættelsesforholdet, udbetales i form af feriepenge ved fratræden.

Optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til et efterfølgende afholdelsesår.

5.1.5. Finland

En lønmodtagers ferierettigheder er reguleret i den finske ”Semesterlag (Vuosilomalaki)”. Loven gælder, hvis ikke andet er fastsat i kollektive eller individuelle aftaler, hvorefter loven i et vist omfang kan fraviges. Loven finder som udgangspunkt anvendelse på ”arbejde som utförs i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhold”.

Optjeningsåret løber fra den 1. april til den 31. marts. Afholdelsesåret følger efter optjeningsåret og ligger fra den 2. maj til den 30. april. Der er således en forskydning mellem afslutningen af optjeningsåret og påbegyndelsen af afholdelsesåret. Det er dermed en ferieordning med forskudt ferie.

Fire ugers ferie skal holdes i ferieperioden fra 2. maj til 30. september. Den resterende ferie skal være afholdt senest den 30. april året efter. Lønmodtageren optjener 2,5 dages ferie pr. måneds ansættelse beregnet i en seks-dages uge, hvilket betyder, at lørdage indgår i ferieugen.

Hvis lønmodtageren efter afslutningen af optjeningsåret har været ansat kortere tid end et år, optjenes kun to dages ferie for hver måneds ansættelse. En lønmodtager, som er forhindret i at arbejde på grund af barsel, har ret til udbetaling af feriepenge svarende til den manglende ferieafholdelse.

Lønmodtagere, som arbejder mindre end 14 dage eller 35 timer om måneden, optjener to dages ferie om måneden, og har ret til 11,5 pct. af lønnen i optjeningsåret, og 9 pct. af lønnen, hvis lønmodtageren ikke har været ansat i hele optjeningsåret. Tilsvarende gælder hjemmearbejdende samt arbejdsgiverens familiemedlemmer, hvis arbejdsgiveren ikke har andre ansatte. Disse lønmodtagere har under ansættelsen ret til udbetaling af feriepenge for ikke afholdte feriedage.

Lønmodtageren har som udgangspunkt ret til løn under ferie. Arbejdsgiveren beholder pengene, indtil ferien holdes, eller lønmodtageren fratræder.

Når lønmodtageren fratræder, har lønmodtageren krav på en efter loven beregnet udbetaling for ikke afholdte feriedage.

5.1.6. *Island*

En lønmodtagers ferierettigheder er reguleret i den islandske ”Lög um orlof”. Loven gælder, hvis ikke andet er fastsat i kollektive eller individuelle aftaler. Lovens regler kan ikke fraviges til skade for lønmodtageren.

Optjeningsåret løber fra den 1. maj til den 30. april. Afholdelsesåret følger efter optjeningsåret og ligger fra den 1. maj til den 30. april. Afholdelsesåret starter således i umiddelbar forlængelse af optjeningsåret. Det er dermed en ferieordning med forskudt ferie.

To ugers ferie skal holdes i ferieperioden fra 2. maj til 15. september. Den resterende ferie skal være afholdt senest den 30. april året efter. Lønmodtageren optjener to dages ferie pr. måneds ansættelse. Ansættelser i 14 dage eller over tæller som en måned, ansættelser under 14 dage tæller ikke med. De første fem lørdage i ferien tæller ikke med som ferie, således at der skabes en retstilstand svarende til afholdelse i en fem-dages uge.

Feriebetalingen beregnes som mindst 10,17 pct. af den enkelte lønudbetaling. Opspartet ferie og feriebetaling skal fremgå af lønsedlen. Det er muligt at indgå aftale om i stedet at modtage løn under ferie.

Arbejdsgiveren har mulighed for at holde ferielukket, også selvom nogle medarbejdere ikke har optjent tilstrækkelig ferie. I så fald holdes ferie uden betaling.

Der er ikke fastsat regler om udbetaling eller overførsel af ferie i løbende ansættelsesforhold. Ved ansættelsens ophør udbetales al optjent ferie.

5.1.7. *Frankrig*

Reglerne om ferie findes i tredje del af første bog i den franske ”Code du Travail”. Ferie optjenes som udgangspunkt fra 1. juni til 31. maj. For hver måneds ansættelse optjenes 2,5 dages ferie, svarende til fem ugers ferie med seks-dages arbejdsuge.

Det lovbestemte afholdelsesår løber fra 1. juni til 31. maj. Der er tale om forskudt ferieafholdelse i året efter optjeningen. Det er muligt at aftale alternative afholdelsesår ved kollektivt overenskomst. Dette er eksempelvis tilfældet inden for byggeriet, hvor afholdelsesåret løber fra 1. april til 31. marts.

Nyansatte har først ret til betalt ferie i året efter det afholdelsesår, de bliver ansat. De første 12 dages ferie skal som udgangspunkt holdes samlet og placeres i perioden fra 1. maj til 31. oktober. Den resterende ferie kan deles op, men ikke placeres uden for den nævnte periode uden medarbejderens samtykke. Hvis medarbejderen

accepterer, at restferie placeres uden for perioden, får denne ret til op til yderligere to feriedage. Hvis medarbejderen alene er ansat en del af året, har denne kun ret til forholdsmæssig ferie.

Der gælder ikke særregler for tids- eller opgavebegrænsede ansættelser. Medarbejdere på deltid optjener ferierettigheder pro-rata.

5.1.8. Spanien

Reglerne om ferie findes i den spanske ”Ley del Estatuto de los Trabajadores”, der indeholder den grundlæggende regulering af lønmodtagerforhold i Spanien.

Statuttens regler er overordnede, og suppleres af regler i kollektive overenskomster.

Der optjenes minimum fem ugers ferie for hvert hele års ansættelse. Optjenings- og afholdelsesåret følger kalenderåret. Nyansatte har ret til pro-rata ferie baseret på deres ansættelse i optjeningsåret.

Der er ikke en særlig ferieperiode, hvor lønmodtageren har ret til at holde sammenhængende ferie. Men en række overenskomster indeholder nærmere regler om placering af ferien. Ferien søges placeret efter aftale, men fastsættes i sidste ende af arbejdsgiveren. Lønmodtageren har krav på at kende feriekalenderen minimum to måneder i forvejen.

Statutten indeholder ikke regler om, i hvilken udstrækning nyansatte lønmodtagere har mulighed for at afvikle ferie i deres første ansættelsesår.

Der gælder ikke særregler for tids- eller opgavebegrænsede ansættelser. Lønmodtagere på deltid optjener ferierettigheder pro-rata.

5.1.9. Italien

Arbejdstidsdirektivet er i Italien implementeret ved dekret nr. 66/2003 af 14. april 2003.

Der optjenes minimum fire ugers ferie for hvert hele års ansættelse. Optjenings- og afholdelsesåret følger kalenderåret. Mindst to uger skal afvikles inden for samme år. De resterende to uger skal afvikles inden for 18 måneder fra optjeningsårets udløb. Nyansatte har ret til pro-rata ferie baseret på deres ansættelse i optjeningsåret.

Der er ikke en særlig ferieperiode, hvor lønmodtageren har ret til at holde sammenhængende ferie. Men der er som udgangspunkt ret til at holde to ugers sammenhængende ferie.

Der gælder ikke særregler for tids- eller opgavebegrænsede ansættelser. Medarbejdere på deltid optjener ferierettigheder pro-rata.

5.1.10. Belgien

De belgiske regler blev ændret i 2012 i forlængelse af EU-Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2007/4673 af 16. december 2008 vedrørende mangelfuld implementering af arbejdstidsdirektivets³⁶ artikel 7.

Feriens længde bestemmes af optjeningsåret efter varigheden af det arbejde, der er udført i løbet af dette år.

Der optjenes mindst 24 dage for 12 måneders arbejde i en seks-dages arbejdsuge. Ved beregningen af denne længde forstås ved optjeningsåret det kalenderår, der går forud for det år, hvor ferien skal gives. Der er således efter de belgiske regler forskudt ferie.

Der ydes løn under ferie, svarende til den løn lønmodtageren normalt ville oppebære, derudover optjenes månedligt et ferietillæg, der svarer til 1/12 af 92 pct. af bruttomånedslønnen. Det svarer til et årligt ferietillæg på 92 pct. af en bruttomånedsløn.

Som resultat af ændringen i 2012 blev der indført en ordning med ”samtidighedsferie”. Herefter har en lønmodtager som minimum ret til betalt ferie i det løbende år svarende til de i direktivet fastsatte minimumskrav, uanset om lønmodtageren i optjeningsåret ikke har optjent ferie, fx fordi lønmodtageren er nyansat eller har været uden for det belgiske arbejdsmarked i sammenlagt mindst tre måneder i det løbende år.

Har en lønmodtager ikke optjent ferie i det løbende år, har denne i stedet ret til betalt ferie, der svarer til differencen mellem den optjente ferie og den lovhjemlede ferie. Det er en forudsætning, at lønmodtageren har holdt sin eventuelle optjente ferie. Af den belgiske ferielov fremgår, at lønmodtageren for hver tredje måneds ansættelse er berettiget til en uges betalt ferie.

Den betalte ferie, som fx nyansatte modtager, modregnes i det ovennævnte lovpligtige ferietillæg (de 92 pct. af bruttomånedslønnen). Det første års feriebetaling hentes således fra det følgende års ferietillæg til lønnen, og dermed ikke fra lønnen i sig selv.

³⁶ Se hertil betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser, afsnit 4.1.

5.2. Udvalgets overvejelser

Det har været vigtigt for Ferielovsudvalget at danne sig et overblik over feriereglerne i lande, som er omfattet af arbejdstidsdirektivet, og som Danmark normalt sammenligner sig med, for at se, hvordan disse lande har valgt at tilrettelægge deres ferieordninger. Der har i den forbindelse været fokus på samtidighed.

Formålet har været at tilvejebringe inspiration til, hvilke hensigtsmæssige løsninger, der kunne være i forhold til en tilpasning af de danske ferieregler, således at de stemmer overens med de internationale forpligtelser.

Ferielovsudvalget har konstateret, at en række lande har samtidighedsferie, men også at en række lande har forskudt ferie med et års forskydning. Desuden har de fleste lande en ordning, hvor ikke afholdt ferie udbetales ved ansættelsesophør. De øvrige ferieregler har derudover meget forskellig karakter i de enkelte lande.

Det faktum, at de lande, hvis ferieordninger Ferielovsudvalget har set nærmere på, har meget forskellige ferieordninger, bekræfter udvalget i, at der ikke er noget til hinder for, at en ny dansk ferieordning tager sit afsæt i de gældende strukturer på det danske arbejdsmarked.

Kapitel 6 – Den gældende ferieordnings hovedudfordringer og nogle hovedprincipper i en ny ferielov

6.1. Den gældende ferieordnings hovedudfordringer

Den første danske ferielov er fra 1938. Den havde som baggrund, at der gennem de kollektive overenskomster på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet var opnået ferierettigheder. Loven er siden løbende blevet ændret og revideret, ofte i takt med udviklingen i de kollektive overenskomster, men de grundlæggende principper om optjening og afholdelse af ferie har ikke ændret sig væsentligt siden den første ferielov. De mange ændringer og udbygninger har imidlertid medført, at loven over tid har udviklet sig til et kompliceret regelsæt for både arbejdsgivere og lønmodtagere.

I det følgende gennemgås de udfordringer og opmærksomhedspunkter, som Ferielovsudvalget har lagt til grund for arbejdet.

6.1.1. Sikring af den danske model

Ferieloven har hidtil været nært forbundet med de kollektive overenskomster, og det må anses for en hovedudfordring at sikre et optimalt samspil mellem overenskomsterne og loven.

Reguleringen af ferieområdet har således gennem alle årene fungeret i et samspil mellem på den ene side ferieloven, herunder ufravigelige bestemmelser, og på den anden side kollektive overenskomster. Ved kollektiv overenskomst har der både kunnet fastsættes fravigelser af relevante lovbestemmelser i ferieloven og kunnet aftales supplerende bestemmelser, fx den ”6. ferieuge” (særlige feriefridage).

En ændring af ferieloven, fx en ændring, hvor forskydningen mellem optjening og afholdelse af ferie mindskes, vil dermed kunne påvirke reglerne om placering af ferien, varslingsregler m.v., hvilket igen kan have betydning for mulighederne for at udfylde, fravige eller supplere loven gennem kollektive overenskomster.

Frem til 2000 skulle ferieaftalerne i kollektive overenskomster godkendes af en offentlig myndighed, således at det blev sikret, at overenskomsterne samlet set stillede lønmodtagerne lige så godt som ferielovens regler.

Ved gennemskrivningen af ferieloven i 2000 blev der i stedet indført en adgang til at fravige ved kollektiv overenskomst, hvis aftaleparten på lønmodtagerside mindst var en lokal fagforening, som var medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Samtidig blev det angivet meget præcist, hvilke bestemmelser eller dele heraf der kunne fraviges ved kollektiv overenskomst eller ved individuel aftale.

Det har imidlertid betydet, at ferieloven indeholder et meget stort antal detailregler om fravigelighed, der er spredt ud over loven, således at det kan være vanskeligt at danne sig et samlet overblik over, i hvilket omfang loven kan fraviges.

Det er derfor relevant at overveje, om der er grund til at forenkle den samlede regulering af lovens fravigelighed.

6.1.2. Forskydning mellem optjening og afholdelse af ferie

Siden den første ferielov fra 1938 har optjening af ferie fundet sted i én periode, og afholdelse først været mulig i en efterfølgende periode. I ferieloven fra 1938 var lønmodtagerens ret til 12 dages sammenhængende ferie i perioden fra den 2. maj til 30. september således baseret på beskæftigelsen det foregående år fra 1. april til 31. marts.

I den gældende ferielov anvendes et optjeningsår, der følger kalenderåret, og et ferieår (afholdelse), der ligger fra den 1. maj i året efter optjeningsåret og frem til den 30. april det følgende år. Der kan således gå op til 16 måneder fra den første betalte ferie er optjent, til den tidligst kan afholdes – eller fire måneder fra den senest betalte ferie er optjent, til denne ferie tidligst kan afholdes. Dette påvirker særligt nyansatte i deres første ansættelse, der først har ret til at afholde betalt ferie i det følgende ferieår.

Lønmodtageren skal sikres hvileperioder i form af årlig ferie. EU-kommissionen har sat spørgsmålstegn ved, om forskydningen mellem optjenings- og afholdelsesperioderne i den gældende ferieordning er i overensstemmelse med EU-retten. Det er derfor fundet hensigtsmæssigt at undersøge, hvordan der kan tilrettelægges et system, der sikrer samtidighed.

En højere grad af samtidighed bør overvejes både ud fra de rekreative formål, ferie skal tjene, og understøttelsen af det fleksible arbejdsmarked. Behovet for årlig ferie må anses for knyttet til arbejdet i det enkelte år, og jo tættere forbindelse, der er mellem optjening og afholdelse, des større sikkerhed må der antages at være for, at ferien faktisk bliver afholdt.

6.1.3. Sikring af afholdelse af ferie og opnåelse af det rekreative formål hermed

Det følger af den forskudte ferie, at lønmodtagere med kortere ansættelser i mange tilfælde ikke afholder den betalte ferie under ansættelsen. Dette er tilfældet, når en lønmodtager er ansat i optjeningsperioden uden at være ansat i den efterfølgende afholdelsesperiode. Dette kan påvirke muligheden for, at lønmodtageren får holdt sin ferie, og at det rekreative formål med denne opfyldes.

Det er endvidere en særlig udfordring, at der i forbindelse med ansættelse aftales fravigelser af blandt andet ferielovens varslingsregler.

6.1.4. Ordningens likviditetsvirkning for arbejdsgiverne

Den nuværende ferieordning indebærer en positiv likviditetsvirkning og heraf følgende rentefordel for offentlige og private arbejdsgivere. Det skyldes, at arbejdsgiverne i visse tilfælde har råderet over medarbejdernes opsavede feriepenge fra optjeningsårets start og indtil, at feriebetaling kan udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie i det efterfølgende ferieår.

Den nuværende ferieordning har en positiv likviditetsvirkning for arbejdsgiveren i forhold til månedslønnede medarbejdere, der har løn under ferie, og for timelønnede, hvor arbejdsgiveren er omfattet af en overenskomstaftalt ferieordning, og dermed er undtaget fra løbende at indbetale til FerieKonto.

For de arbejdsgivere, der løbende indbetaler til FerieKonto, er der en begrænset likviditetsvirkning, da feriegodtgørelsen indbetales kvartalsvis, i takt med at den optjenes.

Hvis ferieordningen fx ændres til, at der er større sammenfald mellem optjening og afholdelse af betalt ferie, vil det medføre økonomiske konsekvenser. Dels i form af, at perioden med øget likviditet bliver kortere, og dels ved, at arbejdsgiverne mister en rentegevinst herved. Dette gælder både for månedslønnede og for timelønnede i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke indbetaler løbende til FerieKonto.

6.1.5. Forskel mellem månedslønnede og timelønnede

Det nuværende feriesystem stiller krav til arbejdsgiverne om løbende indbetaling af feriegodtgørelse for timelønnede til FerieKonto, mens der ikke er krav om sikkerhedsstillelse for månedslønnede.

Optjeningen af betalt ferie kan herudover variere alt efter, om lønmodtageren er månedslønnet og får sin normale løn under ferie, eller lønmodtageren er timelønnet og modtager feriegodtgørelse. For timelønnede afhænger feriegodtgørelsen af,

hvad lønnen var under optjeningen, hvor den månedslønnede får ferie med den aktuelle løn på det tidspunkt, hvor ferien afholdes, uafhængigt af hvad lønnen var under optjeningen.

Dertil kommer, at feriegodtgørelsen på 12,5 pct. for timelønnede er større end den betalte ferie, som den månedslønnede normalt optjener. Forskellen er blandt andet søgt udlignet ved, at månedslønnede i ferieloven får et ferietillæg på 1 pct.

6.1.6. Kompliceret lovgivning

Den forskudte ferie og de forskellige optjeningsmodeller, som afhænger af, om lønmodtageren er måneds- eller timelønnet, medfører, at ferieloven er relativt kompliceret for både arbejdsgivere og lønmodtagere. Hertil kommer, at loven har et tæt samspil med de kollektive overenskomster.

Arbejdsgiverne skal administrere, at en medarbejder potentielt kan have optjent feriebetaling for op til tre ferieår, der endnu ikke er afholdt. Det er tilfældet, hvis der på opgørelsestidspunktet mellem den 1. januar og 30. april er restferie i det aktuelle ferieår, ferie til det kommende ferieår og ferie optjent til afholdelse i ferieåret efter.

Desuden kan arbejdsgiverne i samme virksomhed have både lønmodtagere, der er månedslønnede og får deres normale løn under ferien, og lønmodtagere, der er timelønnede og optjener 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret (feriegodtgørelse) til brug i det efterfølgende ferieår.

For lønmodtagere med feriegodtgørelse betyder den forskudte ferie, at det kan være vanskeligt at danne sig et overblik over den optjente feriebetaling og feriedage, hvilket kan medføre, at lønmodtagerne ikke får hævet al den betalte ferie, de har krav på. Lønmodtagerne skal samtidig sikre sig, at arbejdsgiverne løbende indbetaler optjent feriegodtgørelse til FerieKonto korrekt, eller at feriegodtgørelsen, der opbevares i virksomhederne, er korrekt beregnet, når den udbetales.

Der er derudover flere komplekse regler i ferieloven, herunder reglerne om ferie under fritstilling, modregning, forskellige beregningsregler m.v.

6.1.7. Forholdet til EU-retten

Ferieloven er senest gennemskrevet i 2000 og er siden ændret nogle gange. Nogle af disse ændringer har været foranlediget af nye domme fra EU-Domstolen, og nogle af disse ændringer har øget ferielovens kompleksitet.

Det er derfor relevant at foretage en samlet og opdateret vurdering af ferielovens forhold til EU-retten – både generelt og emne for emne – så EU-retten så vidt mu-

ligt kan tænkes ind i en fremtidig ferielov på en måde, der ikke bidrager unødigt til lovens kompleksitet.

6.1.8. Sikring af det fleksible danske arbejdsmarked

Det fleksible danske arbejdsmarked er kendetegnet ved relativt mange kortvarige ansættelsesforhold og en arbejdsstyrke, hvor 20-25 pct. hvert år skifter job.

Det er centralt, at ferieloven understøtter fleksibiliteten og den høje jobmobilitet på det danske arbejdsmarked. Den gældende ferielov understøtter blandt andet det fleksible arbejdsmarked ved at give korttidsansatte mulighed for at akkumulere ferie og holde den senere i en sammenhængende periode.

Det er centralt, at en fremtidig ferieordning understøtter den fleksible danske arbejdsmarkedsmodel, herunder den fleksibilitet der ligger i muligheder for kortere ansættelser, samt at den understøtter stor jobmobilitet og hyppige jobskift.

6.1.9. Ferieloven som beskyttelseslov

Sigtet med den gældende ferielov er i høj grad at tilskynde til, at lønmodtagere faktisk får holdt deres ferie, og det rekreative formål med ferien tilgodeses. Således har ferieloven regler om, at hovedferie kan afvikles i sommerperioden, hvorved det blandt andet søges sikret, at familier med skolesøgende børn kan holde ferie i skolesommerferien.

Det er en udfordring, hvorledes beskyttelsessigtet kan varetages på dagens fleksible arbejdsmarked uden at blive for formynderisk.

6.1.10. Lønmodtagerbegrebet

Det er en udfordring, hvordan grænsen mellem selvstændige erhvervsdrivende og traditionelle lønmodtagere skal drages i en moderne ferielov, ligesom det er en udfordring, hvordan grænsen skal drages mellem traditionelle ansatte og særlige jobordninger med en betydelig grad af social støtteforanstaltning.

Der har således i en del år været en udvikling i gang, hvor det traditionelle lønmodtagerbegreb er blevet suppleret af forskelligartede former for beskæftigelse. I forbindelse med udformningen af en ny ferielov vil det skulle overvejes, hvem der omfattes af loven, og hvordan loven kan tage højde for særlige former for beskæftigelse og afgrænsningen heraf.

Der er desuden en udvikling på arbejdsmarkedet, hvor lønmodtagere også opnår indtægt fra selvstændig virksomhed ("kombinatorer"), hvilket kan have betydning

for afholdelse af betalt ferie. Udfordringen ved dette kan være, at der kan opstå tvivl om, hvilke regler der gælder for den pågældende.

Ferieloven omfatter endvidere i dag ikke alle lønmodtagere. Visse gruppers forhold er således reguleret andetsteds. Fx har statslige tjenestemænd og søfarende altid haft en særstilling i forhold til ferieloven. I nyere tid er antallet af grupper, der har opnået en særstilling i forhold til ferieloven, endvidere steget, ligesom loven gennem årene har etableret særlige ferieordninger for en række forskellige lønmodtagergrupper.

Samtidig følger det af arbejdstidsdirektivets artikel 7, at retten til betalt ferie skal sikres alle, der er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

6.1.11. Afbalancering af hensyn

Den balance, der er i den gældende ferielov, mellem på den ene side hensynet til virksomhedernes mulighed for at planlægge og tilrettelægge driften hensigtsmæssigt og på den anden side lønmodtagernes interesse i at få mest muligt ud af ferien, herunder tilgodese feriens rekreative formål, kan blive påvirket ved grundlæggende ændringer. Afbalanceringen af hensynene til arbejdsgivere, og lønmodtagerne kan blive vanskelig i en ferieordning, hvor forskydningen mellem optjening og afholdelse af ferie er mindsket.

6.1.12. Administration af ferieloven

I en ferieordning som den gældende, hvor der er en tidsmæssig forskydning mellem optjening og afholdelse af ferie, vil der også være et stort behov for administration, for at sikre at betalingen er til stede, når ferien holdes. I den gældende ferielov er der således regler om, hvornår arbejdsgiverne skal indbetale feriepenge til FerieKonto, så betalingen er til rådighed for lønmodtageren, når denne – ofte mere end et år senere – holder ferie.

Derudover indeholder ferieloven regler om den offentlige myndighed, som tager stilling til tvister mellem lønmodtagere og arbejdsgivere om ret til ferie og feriebetalingen, og regler om klageadgang, medmindre forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst.

Der er også regler om, hvad der skal ske med den uhævede feriebetaling, hvis lønmodtageren ikke holder ferie for dem, eller i øvrigt ikke kan få feriebetalingen udbetalt. Ferieloven indeholder også regler om, hvor stor en andel af den uhævede feriebetaling, der tilfalder statskassen til dækning af udgifter til offentlig forsørgelse. Blandt andet for at sikre en ensartet administration af ferielovens regler og sikre det fornødne grundlag for tilsynet hermed, indeholder ferieloven endvide-

re et meget stort antal bemyndigelsesbestemmelser, hvorefter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte yderligere regler. På baggrund heraf ligger der 41 gældende bekendtgørelser i Retsinformation om blandt andet administration af ferieloven.

Indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto kan endvidere fraviges ved kollektiv overenskomst og er på dette grundlag suppleret af en række private feriekortordninger.

I en situation, hvor genstanden for administrationen ændres, fx ved en ændring i forskydningen mellem optjening og afholdelse af ferie, vil det være nærliggende samtidig at undersøge, hvorvidt og i hvilket omfang det er relevant at opretholde dette administrative system. Afhængig af, hvilke yderligere dele af ordningen, der ændres, vil administrationen af disse dele også kunne underkastes en sådan undersøgelse.

6.1.13. Fradragsregler i forhold til offentlige ydelser

Der er i dag fradragsregler i ferieloven og i de respektive ydelseslove, der som udgangspunkt sikrer, at en person ikke får feriebetaling og offentlige ydelser for den samme periode. Det gælder fx arbejdsløshedsdagpenge og kontanthjælp. Derimod fradrages der i dag ikke i fx folkepension for den feriebetaling, som udbetales, når en lønmodtager forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension, om end feriebetalingen indgår i indkomstgrundlaget for beregningen af pensionen.

Det skal undersøges, i hvilket omfang det fremover er relevant at opretholde en regulering af forholdet til ydelseslovgivningen i ferieloven, eller om en sådan regulering alene bør ske i ydelseslovgivningen.

6.2. Nogle hovedprincipper i en ny ferielov

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om at foretage en gennemarbejdning af ferieloven og ikke blot nøjes med nogle udvalgte ændringer. Dermed vil der i højere grad kunne tages højde for de udfordringer, den gældende ferielov frembyder.

Det er afgørende for Ferielovsudvalget, at ferieloven fortsat fastlægger rammerne for lønmodtagernes ret til ferie med betaling, herunder nærmere regler om feriens omfang, relevante perioder og feriebetalingen. Det skal imidlertid – som hidtil – i første række være arbejdsmarkedets parter, som gennem de kollektive overenskomster udvikler ferieretten.

Det betyder, at ferieloven skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst. Herved sikres der optimal mulighed for fortsat udvikling af ferieretten under friere ram-

mer end hidtil, men selvfølgelig skal udviklingen ske med respekt af Danmarks internationale forpligtelser, herunder EU-retten.

At det i første række er arbejdsmarkedets parter, der aftaler ferieretten, betyder også, at ferieloven ikke skal sætte nye standarder, men derimod søge at afspejle den eksisterende balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der derfor opnået enighed om, at de enkelte materielle rettigheder og pligter for lønmodtagere og arbejdsgivere i ferieloven så vidt muligt skal svare til den gældende retstilstand.

Det betyder, at ferieloven fortsat skal give ret til 5 ugers betalt ferie om året, at optjeningen fortsat sker med 2,08 dage om måneden, at reglerne om varsling og placering i det væsentlige skal være uændrede, og at feriebetalingen fortsat består enten af løn under ferie og ferietillæg eller af feriegodtgørelse.

I nogle situationer kan den eksisterende retstilstand imidlertid ikke opretholdes.

Når det er nødvendigt at ændre på forskydningen mellem optjening og afholdelse af ferie, så der indføres en højere grad af samtidighed, vil en række bestemmelser, der forudsætter, at den optjente feriemængde er kendt, skulle justeres. Herudover vil de feriepenge, der afventer udbetaling, ikke længere have samme omfang, da der vil være kortere tid mellem optjening og udbetaling. Likviditeten i ferieordningen ændrer sig derfor. Nogle af udvalgets ændringsforslag omfatter således den administrative ordning. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast har Ferielovsudvalget været enige om at etablere en sammentænkt løsning, der understøtter jobmobiliteten. Derudover foreslås en reduktion af antallet af bemyndigelsesbestemmelser. Endvidere har Ferielovsudvalget været enige om så vidt muligt at sikre, at ferieloven ikke tynges unødigt af regler, der har til formål at sikre mod misbrug af offentlige ydelser, uden at der sker en ændring i udgangspunktet herfor.

Som led i moderniseringen af den administrative ordning foreslås det endvidere, at den særlige klageordning på området ikke opretholdes. Feriebetaling adskiller sig ikke så afgørende fra lønbetaling, at der er grund til at have et særligt klagesystem ved siden af det fagretlige system og muligheden for at gå til domstolene.

Ferielovsudvalget har med forslaget til en ny ferielov ønsket en lov, som så vidt muligt er enklere, klarere og lettere at administrere, men også en ferielov, hvis rettigheder og pligter i vidt omfang er genkendelige for lønmodtagere og arbejdsgivere, og som kan fraviges ved kollektivt overenskomst, når det er ønskeligt.

Samtidig har Ferielovsudvalget sigtet efter at udfærdige et lovudkast, som er i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, herunder i særdeleshed arbejdstidsdirektivets artikel 7, og som ikke forrykker den økonomiske balance i ferielovgivningen væsentligt, hverken for arbejdsmarkedets parter eller i form af yderligere offentlige udgifter eller en svækkelse af de offentlige finanser. Udvalget har således søgt at opretholde den balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling.

Kapitel 7 – Ferielovens formål

7.1. Hovedhensynene bag den gældende ferielov

Det fremgår af afsnit 4.1.1. i betænkning nr. 1375/1999 om ferieloven, at:

”Ferieloven er en beskyttelseslov, som sikrer en lønmodtager ret til ferie (frihed) og ret til feriepenge (feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg). Herudover sikrer loven, at feriepengene er til stede på det tidspunkt, hvor ferien skal afvikles. Det er bl.a. baggrunden for attestationsreglerne i ferieloven og reglerne om arbejdsgivernes pligt til at indbetale feriegodtgørelse til FerieKonto.

Ferieloven fastsætter herudover regler om, hvordan ferien skal varsles, inden for hvilke perioder, den skal afvikles, hvordan feriegodtgørelsen/ferietillægget skal beregnes, i hvilke tilfælde feriepenge kan udbetales, uden ferien holdes, og hvem forældede og uhævede feriepenge tilfalder.”

Retten til ferie med løn kom ind på det danske arbejdsmarked gennem kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter og blev i 1938 lovfæstet i ferieloven. En del af de ovennævnte hensyn har således været bærende for ferieloven siden 1938.

Ferieloven fra 1938 implementerede endvidere en konvention angående årlig ferie med løn, som blev vedtaget på den 20. internationale arbejdskonference i Geneve i 1936 (ILO-konvention nr. 52). Det fremgår af den samtidig vedtagne henstilling nr. 47, at ”Formålet med Ferien er at give Arbejderne en Mulighed for Hvile, Rekreation og Udvikling af deres Evner”, jf. Folketingstidende 1937-38, Tillæg A, sp. 3735. Dette formål er yderligere begrundet i forarbejderne til loven, jf. Folketingstidende 1937-38, Tillæg A, sp. 3719f, hvoraf fremgår, at:

”Betydningen af, at der med visse Mellemrum kan holdes Ferie fra Arbejdet, er almen anerkendt. Ikke mindst i vore Dage, hvor Arbejdstempoet er sat op, og hvor de Forhold, hvorunder Arbejdet foregaar, ofte er meget enerverende, føles det som en Nødvendighed nu og da i nogen Tid helt at kunne frigøre sig fra den vanlige Beskæftigelse. Dobbelt styrkende for Nerverne og dermed for Arbejdskraften vil det som Regel være, naar man kan forene en saadan Frigørelse fra Arbejdet – Ferie – med Ophold i den fri Natur, og dette vil da atter sige, at Ferien som Regel vil være af størst Værdi, naar den kan holdes i Sommermaanederne. Erkendelsen heraf har da ført til, at det efterhaanden er blevet mere og mere almindeligt, at enhver, der over-

hovedet ser sig i Stand dertil, holder en kortere eller længere Ferie i Løbet af Sommeren.”

Herudover fremgår det af bemærkningerne til samme lovforslags § 6, jf. Folke-tingstidende 1937-38, Tillæg A, sp. 3726, at:

”I vidt Omfang gælder der allerede nu her i Landet Ferieordninger, som til-lægger de Personer, som omfattes af Ordningerne, en videregaaende Ret til Ferie, end det foreliggende Lovforslag hjemler. [...] I Overensstemmelse med Genève-Konventionerne foreslaas det, at der ikke som Følge af Lovens Gennemførelse gøres nogen Indskrænkning i disse videregaaende Ferieord-ninger, hvorved tages Sigte ikke alene paa de bestaaende, men ogsaa paa fremtidige Overenskomster, idet Ferierettens Tilpasning efter de enkelte Fags Forhold og den videre Udvikling af Ferieretten i mange Tilfælde bedst vil kunne ske gennem Afslutning af kollektive Overenskomster.”

Hensynene bag ferieloven kan på dette grundlag sammenfattes således, at formålet med loven er at sikre lønmodtagere, som ikke har opnået en tilsvarende eller bedre ferieret efter kollektiv overenskomst, adgang til hvile, rekreation og udvikling af deres evner ved at give dem ret til ferie (frihed) og ret til feriepenge (feriegodtgø-relse, ferie med løn og ferietillæg) samt sikre, at betalingen er til stede.

7.2. Hovedhensynene bag arbejdstidsdirektivets artikel 7

Det følger af 1. betragtning til arbejdstidsdirektivet,³⁷ at direktivet indeholder ”... minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med hensyn til daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt aspekter i forbindelse med natarbej-
de, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme”.

Den 5. betragtning til arbejdstidsdirektivet lyder: ”Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet ”hvile” bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimums-hvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt – og passende pauser. I denne forbin-delse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid.”

EU-Domstolen har afsagt en række domme om arbejdstidsdirektivets artikel 7. Det fremgår således fx af Domstolens dom af 8. november 2012 i de forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 22-23, at:

³⁷ Se hertil betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser, afsnit 4.1.

”Herved skal for det første bemærkes, at enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie ifølge Domstolens faste praksis skal betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning (jf. dom af 20.1.2009, forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., Sml. I, s. 179, præmis 54, og af 3.5.2012, sag C-337/10, Neidel, præmis 28). I sin egenskab af princip i Unionens sociallovgivning fremgår denne ret for enhver arbejdstager udtrykkeligt af chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (dom af 22.11.2011, sag C-214/10, KHS, Sml. I, s. 11757, præmis 37, og Neidel-dommen, præmis 40).

For det andet bemærkes, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 21.6.2012, sag C-78/11, ANGED, præmis 18).”

Det fremgår endvidere af Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 25, som senere er bekræftet ved Domstolens dom af 10. september 2009 i sag C-277/08, Pereda, præmis 21, dom af 21. juni 2012 i sag C-78/11, ANGED, præmis 19, og dom af 21. februar 2013 i sag C-194/12, Maestre García, præmis 18, at:

”Det er desuden ubestridt, at formålet med retten til årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid.”

Arbejdstidsdirektivet har således samlet set til formål at varetage arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem passende hvileperioder, herunder i form af årlig ferie, hvor arbejdstageren kan hvile ud og nyde sin fritid.

7.3. Udvalgets forslag

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at ferieloven også fremover skal tjene det formål at sikre lønmodtagere, som ikke har opnået en tilsvarende eller bedre ferieret efter kollektiv overenskomst, adgang til hvile, rekreation og at nyde deres fritid ved at give dem ret til betalt ferie (frihed og betaling) samt sikre, at betalingen er til stede, for derved også at fremme lønmodtagernes sikkerhed og sundhed.

Ferielovsudvalget foreslår, at ferielovens formål reguleres som foreslået i lovudkastets § 1, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 8 – Ferielovens personkreds

8.1. Lønmodtagerbegrebet i den gældende ferielov

Det fremgår af den gældende ferielovs § 1, stk. 1, at en lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser. Begrebet lønmodtager er defineret i § 1, stk. 2, hvoraf følger, at der ved lønmodtager forstås en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Begrebet er nærmere beskrevet i forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 1, stk. 2, hvoraf fremgår, at:

”Stk. 2 definerer den persongruppe, som kan anses for lønmodtagere, det vil sige personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Definitionen indeholder kernen af lønmodtagerbegrebet.

Om en person er lønmodtager vil bero på en helhedsvurdering. [...]

En lønmodtager er karakteriseret ved at være en person, som i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde (yde en tjenesteydelse) efter arbejdsgiverens instruktioner, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet (tjenesteydelsen) betalt af arbejdsgiveren - som hovedregel et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den medgæede tid (timeløn, 14-dages løn eller månedsløn). Vederlaget er typisk A-indkomst for den pågældende.

Der skal med andre ord være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse kan bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses.

Det vil trække i retning af lønmodtagerstatus, at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber m.v., og at der er aftalt en fast arbejdstid inden for en bestemt referenceperiode.

Det er uden betydning, om den pågældendes arbejdsforhold har en varighed af kun ganske få timer, eller om der er tale om et arbejdsforhold, der - både for så vidt angår den ugentlige arbejdstid som varigheden af det samlede ar-

bejdsforhold - svarer til det, der sædvanligvis karakteriseres som et tidsubestemt arbejdsforhold på fuld tid (almindeligt ansættelsesforhold).

Størrelsen af den aftalte løn, og i hvilken form vederlaget ydes, er uden betydning. Det afgørende er, at vederlaget ydes for en arbejds- eller tjenesteydelse, som den ansatte har præsteret. Ligeledes har titel ingen betydning for vurderingen af, om en person er lønmodtager.

Det er med definitionen af lønmodtagerbegrebet ikke hensigten at ændre den hidtidige praksis for, hvem der anses for lønmodtagere efter ferieloven. Det vil fx sige, at familieplejere og au pairs som udgangspunkt anses for lønmodtagere i ferielovens forstand. Omvendt anses indsatte, der udfører arbejde i fængsler og institutioner, og personer, der varetager tillidshverv og borgerligt ombud, som fx borgmestre og folketingsmedlemmer, ikke for lønmodtagere. Det samme gælder som udgangspunkt administrerende direktører, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.³⁸

Dette indebærer som udgangspunkt, at personer, der kan sende en anden i sit sted, ikke anses som lønmodtager. Endvidere vil personer, som ikke modtager vederlag for deres arbejde, ikke blive anset som lønmodtagere. Dette gælder fx praktikanter, der ofte er ulønnede. Uden for lønmodtagerbegrebet falder også politisk eller fagligt betonedede tillidshverv som folketingsmedlem, borgmester, kommunalbestyrelsesmedlem og øvrige politiske poster, formand og kasserer i faglige organisationer, politisk udpegede medlemmer i råd og nævn, borgerligt ombud m.v. De pågældende personer opnår typisk tillidshvervet ved valg og er ikke under varetagelsen af hvervet underlagt instrukser fra en overordnet.

Lønmodtagerbegrebet er efterfølgende præciseret ved tilføjelse af ferielovens § 1, stk. 3, hvorefter en person, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som den pågældende arbejder i, dog ikke anses for lønmodtager.³⁹ Det fremgår af forarbejderne hertil, jf. lovforslag nr. L 114 af 21. marts 2012, de almindelige bemærkninger, afsnit 2.6, at:

”Ifølge praksis medfører et medejerskab på 50 pct. eller mere af kapitalen i den virksomhed, som pågældende arbejder i, at den pågældende ikke anses for lønmodtager i relation til ferieloven. Ved medejerskab på under 50 pct. indgår tillige i vurderingen oplysninger om den pågældendes beføjelser i virksomheden og oplysninger om den pågældendes ansættelsesmæssige vil-

³⁸ Anmeldelse til Erhvervsstyrelsen sker i dag via virk.dk. Krav om registrering af oplysninger om et selskabs direktion fremgår af selskabslovens § 10, stk. 1.

³⁹ Der er ikke fastsat nærmere regler om denne gruppes eventuelle ferierettigheder.

kår i øvrigt. Hvis det vurderes, at den pågældende har en afgørende indflydelse på virksomheden, vil pågældende blive anset for selvstændig og vil ikke være omfattet af ferieloven med ret til feriegodtgørelse eller ferie med løn og ferietillæg. Et medejerskab på omkring 10-15 pct. vil som udgangspunkt ikke føre til, at den pågældende i kraft af medejerskabet alene ikke kan anses for lønmodtager.”

Med hjemmel i den samtidig indførte § 1, stk. 4, i ferieloven er det ved § 1, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1238 af 25. november 2014 om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4, fastsat, at afgørende indflydelse foreligger, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af (1) mindst 50 pct. af selskabskapitalen, (2) mindst 50 pct. af selskabskapitalens stemmевærdi, (3) en bestemmende andel af selskabets kapital, (4) en bestemmende andel af stemmerne i selskabet, eller (5) mindst 10 pct. af selskabskapitalen eller 10 pct. af selskabskapitalens stemmевærdi, og pågældende tillige er medlem af selskabets bestyrelse eller direktion.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 1, stk. 3, at en person, der ikke er omfattet af stk. 2, dog anses for at have afgørende indflydelse på selskabet, hvis selskabskapitalen i det væsentlige er ligeligt fordelt mellem højst ti kapitalindehavere, og der foreligger et personligt, driftsmæssigt samvirke mellem disse. Tilsvarende gælder ved mere end ti kapitalindehavere, hvis selskabet udgør en sammenlutning af erhvervsdrivende, som viderefører deres hidtidige virksomheder. Herudover fremgår det af bekendtgørelsens § 1, stk. 4, at bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse, hvis pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af kapital i et eller flere selskaber, som dominerer det selskab, hvor pågældende er beskæftiget.

Det bemærkes, at lønmodtagerbegrebet ikke indeholder en afgrænsning i forhold til omfanget af den leverede arbejdsydelse. Det er således uden betydning for, om en person kan anses som lønmodtager, om vedkommende arbejder fx én eller 37 timer pr. uge.

8.2. Særlige persongrupper

Den gældende ferielov indeholder særregler for flere forskellige persongrupper.

Der er således i ferielovens § 2 a fastsat forskellige regler for en række grupper om samtidighedsferie, hvor lønmodtageren får mulighed for at afholde ferien i takt med, at den optjenes. Disse grupper omfatter hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, og personer omfattet

af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F. Derudover kan anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft under visse betingelser omfattes af samme regler. Herudover er der i ferielovens § 9 fastsat regler om ret til ferie uden forudgående optjening for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser. Disse ordninger er nærmere omtalt i betænkningens kapitel 9 om samtidighed og kapitel 12 om afholdelse af ferie.

Desuden er lønmodtagere, der har aftalt andre regler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), undtaget fra ferielovens regler.

Herudover indeholder ferieloven bestemmelser om persongrupper, som ikke er omfattet af ferieloven, samt et antal bemyndigelser til at fastsætte andre regler for visse persongrupper. Disse persongrupper er gennemgået i det følgende.

8.2.1. Tjenestemænd m.fl.

En række persongrupper er undtaget fra loven efter ferielovens § 2, stk. 1. Dette omfatter blandt andet tjenestemænd, som er ansat i staten eller folkekirkens tjeneste, og lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til løn under ferie efter samme regler som tjenestemænd ansat i staten.

Det fremgår således af betænkning nr. 1375/1999 om ferieloven, side 31, at:

”[...] Hjemlen til at regulere spørgsmålet om ferie for tjenestemandsgruppen hviler på tjenestemandsgivningen. Det følger heraf, at løn- og andre ansættelsesvilkår – herunder ferie – aftales mellem finansministeren og de relevante centralorganisationer.

Det kan være betænkeligt at ændre på den nuværende retstilstand for de tjenestemandsansatte, der i dag er undtaget fra ferieloven, idet en ændring vil gribe ind i anden lovgivning og aftaler indgået i medfør heraf. Det ville endvidere betyde, at en række af de særlige regler og hensyn, der gør sig gældende i relation til tjenestemandsområdet, ville komme til at kollideres med rettighederne for andre grupper af ansatte.”

Den tidligere retstilstand blev videreført ved gennemskrivningen af ferieloven i 2000, jf. lov nr. 396 af 31. maj 2000, med den modifikation, at tjenestemænd ansat i folkeskolen ikke længere var undtaget fra ferieloven.

Finansministeriet (Moderniseringsstyrelsen) har som ansvarlig for tjenestemandsgivningen indgået aftale om ferie med centralorganisationerne, som med få undtagelser gælder alle ansatte inden for staten. I statens ferieaftale er det aftalt, at tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsret i staten

og folkekirken følger ferieloven, dog således at der er fastsat visse særregler om afvikling af ferie. Det drejer sig især om arbejdsgiverens ensidige udskydelse af ferie til det følgende ferieår og placering af hovedferien uden for ferieperioden.

8.2.2. Militært personel

Militært personel og personel i det statslige redningsberedskab er efter ferieloven som udgangspunkt omfattet af lovens bestemmelser, men af hensyn til de særlige vilkår, der gør sig gældende for ansættelse i forsvaret, er forsvarsministeren tillagt særlige beføjelser i ferielovens § 3, stk. 3-5.

Forsvarsministeren kan således efter ferielovens § 3, stk. 3, fastsætte regler for værnepligtige. Det bemærkes i denne forbindelse, at aftjening af værnepligt ikke er et lønmodtagerforhold, men et borgerligt ombud. Forsvarsministeren kan desuden efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer fastsætte andre regler end ferielovens for kvinder ansat i forsvaret på værnepligtlignende vilkår, for konstabelelever samt for personel af reserven.

Baggrunden for denne bemyndigelse fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 3, stk. 3, hvoraf fremgår, at:

”For konstabelelever og kvinder ansat på værnepligtlignende vilkår er det vigtigt, at deres vilkår i vidt omfang er sammenfaldende med vilkårene for den gruppe af værnepligtige, som de gør tjeneste sammen med. For personel af reserven er det vigtigt, at deres ferierettigheder kan bringes i overensstemmelse med deres vilkår under indkaldelse.”

Forsvarsministeren har undtaget disse persongrupper fra ferieloven og fastsat særlige regler om ferie. De væsentligste forskelle til ferieloven er, at arbejdsgiver har mulighed for at placere hovedferien uden for hovedferieperioden, hvis tjenstlige forhold gør det nødvendigt, samt mulighed for at udskyde indtil 5 feriedage til afholdelse i efterfølgende ferieår, hvis ganske særlige tjenstlige forhold har bevirket, at den fulde ferie ikke har kunnet afvikles i det pågældende ferieår.

For det øvrige militære personel har forsvarsministeren efter § 3, stk. 4, bemyndigelse til at indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie. Dette er i forarbejderne til bestemmelsen, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 3, stk. 4, begrundet således:

”Bemyndigelsen kan være relevant i forbindelse med de særlige forhold, der gør sig gældende fx henset til Danmarks internationale engagementer, der blandt andet kan medføre udsendelse med kort varsel.”

Forsvarsministeren har udnyttet denne aftaleret, idet Forsvarsministeriet har aftalt med Statsansattes Kartel, Overenskomstansattes Centralorganisation, Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Akademikernes Centralorganisation, at militære personelgrupper, der er omfattet af § 3, stk. 4, i ferieloven, følger den statslige ferieaftale. Se hertil afsnit 8.2.1 ovenfor.

8.2.3. Søfarende

Søfarende er som udgangspunkt omfattet af ferieloven. Dog udøver erhvervs- og vækstministeren de beføjelser, som loven ellers har henlagt til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. ferielovens § 3, stk. 1, og erhvervsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende, jf. ferielovens § 3, stk. 2. Disse beføjelser er videredelegeret til Søfartsstyrelsen.

En søfarende er efter § 1, stk. 1, i lov nr. 73 af 17. januar 2014 om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (sømandsloven) enhver person, bortset fra skibsføreren, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn.

Søfartsstyrelsen har med hjemmel i ferieloven blandt andet udstedt bekendtgørelse nr. 285 af 26. marts 2015 om ferie for søfarende. Det fremgår af bekendtgørelsens § 1, at den finder anvendelse for ansatte om bord på skibe, uanset skibenes anvendelse og fartsområder, med undtagelse af fritidsfartøjer. Det er Søfartsstyrelsen, der har kompetence til at træffe afgørelse om, hvorvidt en person er omfattet af bekendtgørelsens regler.

Efter bekendtgørelsens § 2 finder ferieloven anvendelse for søfarende, medmindre andre regler fremgår af bekendtgørelsen.

I bekendtgørelsen er blandt andet sket fravigelse af ferieloven, således at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at ferie skal holdes i det kalenderår, der følger efter optjeningsåret, og at feriedage ud over hovedferien kan gives som enkeltdage, jf. bekendtgørelsens § 5, samt at søfarende, der har bopæl uden for EU- og EØS-landene, ved ansættelsesforholdets ophør har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie, jf. bekendtgørelsens § 7.

Det bemærkes, at der gælder andre internationale regler for søfarende end for øvrige lønmodtagere. Der henvises til betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser.

8.3. Arbejdstagerbegrebet i arbejdstidsdirektivet

Arbejdstidsdirektivets⁴⁰ artikel 7 om retten til årlig betalt ferie finder anvendelse på arbejdstagere. Der findes dog ikke en definition af arbejdstagerbegrebet i arbejdstidsdirektivet. I EU-Domstolens nyere praksis vedrørende arbejdstidsdirektivet, er arbejdstagerbegrebet defineret i overensstemmelse med begrebet i Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmådes (TEUF) artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed (tidligere artikel 39). Se hertil Domstolens dom af 14. oktober 2010 i sag C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère, præmis 27 og 28, hvoraf fremgår:

”27. Det skal også påpeges, at mens begrebet »arbejdstager« i artikel 3, litra a), i direktiv 89/391 [det tidligere gældende arbejdstidsdirektiv] defineres som enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp, indeholder direktiv 2003/88 [det nugældende arbejdstidsdirektiv] hverken nogen henvisning til denne bestemmelse i direktiv 89/391 eller til definitionen på arbejdstagerbegrebet, som det følger af nationale lovgivninger og/eller praksis.

28. Det følger af sidstnævnte konstatering, at dette begreb ikke i forhold til anvendelsen af direktiv 2003/88 kan fortolkes forskelligt, alt efter hvilken national lovgivning der er tale om, men må tillægges en selvstændig betydning i EU-retten. Begrebet må defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer de berørte personers rettigheder og pligter i arbejdsforholdet. Det væsentligste kendetegn ved arbejdsforholdet er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (jf. analogt i forhold til artikel 39 EF dom af 3.7.1986, sag 66/85, Lawrie-Blum, Sml. s. 2121, præmis 16 og 17, og af 23.3.2004, sag C-138/02, Collins, Sml. I, s. 2703, præmis 26).”

Det er fastslået i EU-Domstolens praksis vedrørende TEUF artikel 45, at arbejdstagerbegrebet er et EU-retligt begreb, som ikke må fortolkes indskrænkende. Således skal enhver person, som udøver reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, anses for arbejdstager. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er ifølge Domstolens praksis, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.⁴¹

⁴⁰ Se hertil betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser, afsnit 4.1.

⁴¹ Se fx Domstolens dom af 4. februar 2010 i sag C-14/09, Genc, præmis 19.

Hverken en begrænset størrelse af vederlaget eller spørgsmålet om, hvorledes midlerne til at sikre vederlaget tilvejebringes, eller det forhold, at den pågældende person søger at supplere lønnen med andre midler, såsom offentlige ydelser udbetalt af bopælsmedlemsstaten, er afgørende for arbejdstagerbegrebet i EU-retlig forstand, ligesom det ikke er afgørende, om vederlaget udbetales af arbejdsgiveren eller fra offentlige midler.⁴²

Det følger således af EU-Domstolens praksis,⁴³ at det forhold, at lønnen afholdes af offentlige midler, ikke kan være afgørende for, om en person kan anses for at være arbejdstager i EU-retlig forstand. Personer ansat med løntilskud, i fleksjob, som jobrotationsvikar og i lønnet arbejdspraktik antages således i henhold til EU-Domstolens praksis at være omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Det er endvidere ikke afgørende, om indtægten er begrænset eller har karakter af naturliydelser. Se hertil fx Domstolens dom af 7. september 2004 i sag C-456/02, Trojani, præmis 20 og 26. Frivilligt arbejde uden nogen form for aflønning er udelukket fra definitionen.

Med hensyn til afgrænsningen af arbejdets karakter, herunder om en person præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger, kan fremhæves, at Domstolen i sin dom af 12. februar 1974 i sag C-152/73, Sotgiu, præmis 5, har fastslået, at:

”5. [...] da der ikke er nogen sondring i den nævnte bestemmelse, er det uden interesse, om arbejdstageren er ansat som arbejder, funktionær eller tjenestemand, og endvidere, om ansættelsesforholdet henhører under den offentlige ret eller privatretten; disse juridiske kriterier er forskellige, alt efter de nationale retssystemer og kan følgelig ikke yde et fortolkningsbidrag, som kan opfylde fællesskabsrettens krav.”

Endvidere har EU-Domstolen taget specifikt stilling til en række ansættelsestyper. Således er au pair-ansættelse og studenterjobs, jf. dom af 24. januar 2008 i sag C-294/06, Payir m.fl., præmis 31, lønnet praktikantarbejde, jf. dom af 3. juli 1986 i sag C-66/85, Lawrie-Blum, præmis 19-21, og ph.d.-studerende, jf. dom af 17. juli 2008 i sag C-94/07, Raccanelli, præmis 36-37, omfattet af arbejdstagerbegrebet.

⁴² Se hertil Domstolens dom af 4. februar 2010 i sag C-14/09, Genc, præmis 20, og dom af 9. juli 2015 i sag C-229/14, Balkaya, præmis 49-52.

⁴³ Se dom af 26. november 1998 i sag C-1/97, Birden, præmis 28, og dom af 19. november 2002 i sag C-188/00, Kurz, præmis 46. Det bemærkes, at dommene vedrører fastlæggelsen af arbejdstagerbegrebet i Associeringsrådets afgørelse nr. 1/80 af 19. november 1980 i medfør af associeringsaftalen mellem EU og Tyrkiet, men at EU-Domstolen i den forbindelse udtaler sig om fortolkningen af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

EU-Domstolen har endvidere taget stilling til grænsen mellem arbejdstagerbegrebet og selvstændig erhvervsvirksomhed. Det fremgår af Domstolens dom af 14. december 1989, sag C-3/87, Agegate Ltd., præmis 35-36,⁴⁴ at det væsentligste kendetegn ved arbejdsforholdet er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger. Spørgsmålet om, hvorvidt et givet forhold falder uden for rammerne af et sådant arbejdsforhold, må i hvert enkelt tilfælde besvares under hensyn til alle de faktorer og omstændigheder, som er karakteristiske for forholdet mellem parterne, fx at den pågældende bærer en del af den kommercielle risiko, frit vælger sin arbejdstid og selv ansætter sine medhjælpere. Endvidere følger det af Domstolens praksis, at en direktør efter omstændighederne godt kan være arbejdstager, jf. hertil Domstolens dom af 11. november 2010 i sag C-232/09, Danosa, præmis 39-56, og dom af 9. juli 2015 i sag C-229/14, Balkaya, præmis 31-43. Det fremgår fx af dom af 11. november 2010 i sag C-232/09, Danosa, præmis 51, at:

”51. [...] et medlem af en sådan komité, som mod vederlag udfører ydelser for det selskab, som har udnævnt vedkommende, og hvori vedkommende indgår som en integrerende del, som udfører sin virksomhed efter anvisninger fra eller under tilsyn af et andet organ i selskabet, og som på ethvert tidspunkt kan afskediges fra sin funktion uden begrænsninger, umiddelbart opfylder betingelserne for at blive anset for arbejdstager i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i Domstolens ovennævnte praksis.”

Det følger endvidere af Domstolens dom af 8. juni 1999 i sag C-337/97, Meeusen, præmis 15-17, at en virksomhedsejers ægtefælle efter omstændighederne kan være arbejdstager i virksomheden, hvis der i virksomheden består et underordningsforhold mellem ægtefællerne, der er karakteristisk for et arbejdsforhold.

Det bemærkes, at søfarende er eksplicit undtaget fra arbejdstidsdirektivet, jf. artikel 3, stk. 2, uanset at disse personer er omfattet af arbejdstagerbegrebet.

EU-Domstolen tager løbende stilling til sager, hvori arbejdstagerbegrebet er genstand for tvivl. Det må derfor forventes, at Domstolen i fremtiden vil præcisere begrebet yderligere.

⁴⁴ Det bemærkes, at sagen vedrører artikel 55 i tiltrædelsestraktaten for Spanien og Portugal af 1985, men at Domstolen i den forbindelse udtaler sig om fortolkningen af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

8.4. Udvalgets overvejelser

8.4.1. Lønmodtagerbegrebet

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om at tage afsæt i den gældende ferielovs lønmodtagerbegreb. En ny ferielov vil således først og fremmest skulle omfatte personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke i dansk ansættelsesretlig lovgivning er et gennemgående entydigt lønmodtagerbegreb, men at dette er defineret i de enkelte ansættelsesretlige love.

Ferielovsudvalget er imidlertid bevidst om, at den danske ferielov, ud over at indgå i en dansk arbejdsretlig sammenhæng, også skal implementere EU-retlige forpligtelser i forhold til personer, der er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Ferieloven implementerer allerede i dag dele af arbejdstidsdirektivets artikel 7 om retten til årlig betalt ferie, der finder anvendelse for arbejdstagere. Det er et krav efter EU-retten, at alle personer, der er omfattet af arbejdstagerbegrebet, sikres ferie i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 7.

Udvalget har vurderet, at den mest hensigtsmæssige måde at sikre alle personer, der er omfattet af arbejdstagerbegrebet, ferie i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 7, er ved at lade disse personer være omfattet af lønmodtagerbegrebet i ferieloven. EU-Domstolens praksis vil således have indflydelse på, hvilke persongrupper der omfattes af lønmodtagerbegrebet. Som det fremgår af den omtalte praksis fra EU-Domstolen, jf. afsnit 8.3 ovenfor, vil fx direktører efter omstændighederne således være omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb. Ligeledes vil fx lønede praktikanter og løntilskudsansatte være omfattet.

Desuden er der i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om, at der ikke fremover i ferieloven skal være specifikke bestemmelser, der vedrører regulering af personer, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som personen arbejder i.

Som det fremgår, har det EU-retlige arbejdstagerbegreb en nedre grænse, således at personer i beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, ikke anses for arbejdstagere. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at denne nedre grænse ikke skal indgå ved fastlæggelsen af personkredsen, der er omfattet af ferieloven. Det betyder, at den ansatte omfattes af ferielovens regler, uanset omfanget af beskæftigelsen.

8.4.2. *Et moderne arbejdsmarked*

Ferielovsudvalget har drøftet, i hvilket omfang ferieloven omfatter personer i såkaldt ”atypiske beskæftigelsesforhold”, fx freelancere, konsulenter, honorarlønnede, vikarer og tidsbegrænset ansatte. Ferielovsudvalget er i denne forbindelse bevidst om, at der ikke er tale om en ny gruppe, men en gruppe, som udvikler sig. Desuden er udvalget opmærksom på, at gruppen ikke er homogen og ikke kan karakteriseres entydigt. Ferielovsudvalget konstaterer endvidere, at flere grupper er omfattet af de ansættelsesretlige lønmodtagerbegreber, hvis de fx er ansatte på deltid, som vikar eller i tidsbegrænset ansættelse. Omvendt er en del selvstændige erhvervsdrivende (og dermed ikke lønmodtagere) med de fordele og ulemper, der følger af denne status. For freelancere, eksterne konsulenter og honorarlønnede vil det være en konkret vurdering af, hvorvidt der er et tjenesteforhold, som medfører, at personen får lønmodtagerstatus efter ferieloven. Det stemmer bedst overens med lovens beskyttelsesformål, at lønmodtagerstatus under loven kun mistes, når der er grundlag for at statuere selvstændighed i udførelsen af arbejde for en anden. Afgørende er, om den pågældende er reelt selvstændig.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at disse overvejelser skal reflekteres i en ny ferielov.

8.4.3. *Særlige persongrupper*

Udvalget har i forhold til regulering af særlige persongrupper haft som udgangspunkt, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst.

Derudover har udvalget set på, hvorvidt der fortsat for særlige persongrupper vil være et behov for enten af kunne undtage disse eller at give ressortministerier mulighed for at kunne fastsætte regler om ferie.

I den forbindelse er der blandt andet identificeret følgende hensyn som begrundelser for en særlig regulering:

- Administrative hensyn for så vidt angår arbejdsgivere, der har ansat privat hushjælp og værtsfamilier for au-pair personer.
- Hensynet til at sikre politiets og Forsvarets varetagelse af særlige samfundsmæssige opgaver og internationale forpligtelser.
- Særlige arbejdssituationer for søfarende herunder overholdelsen af internationale konventioner.

Udvalget har gjort sig følgende overvejelser i tilknytning til de enkelte særlige persongrupper:

8.4.3.1. Tjenestemænd

Tjenestemænd omfattes som udgangspunkt af de almindelige regler i en ny ferielov.

Moderniseringsstyrelsen har ønsket, at der herudover fastsættes særlige regler om afvikling af ferie for særlige personalegrupper i politiet og Forsvaret. Ønsket er begrundet i hensynet til at sikre varetagelsen af særlige samfundsmæssige opgaver samt internationale forpligtelser, og at samfundshensynene i denne forbindelse er så stærke, at reguleringen heraf bør fremgå af loven.

Akademikernes Centralorganisation har derimod ønsket, at aftaleretten for tjenestemænd opretholdes på dette område, således at fravigelser fra de almindelige regler fortsat er aftalestof.

Udvalgets ovrigt medlemmer har ikke haft indvendinger mod, at der i loven indsættes en særdeles snæver myndighedsadgang til under ganske særlige tjenstlige forhold mod passende kompensation at placere hovedferie uden for hovedferieperioden og at udskyde en beskeden del af den samlede ferie.

Det foreslås derfor at fastsætte særregler for politiet og Forsvaret direkte i loven.

8.4.3.2. Militært personel

Militært personel omfattes som udgangspunkt af de almindelige regler i en ny ferielov. Det foreslås dog, at der fastsættes særlige regler om afvikling af ferie for særlige personalegrupper i politiet og Forsvaret direkte i loven. Se oven for om tjenestemænd.

Desuden bevares bemyndigelsen til, at forsvarsministeren efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer kan fastsætte andre regler end ferielovens for kvinder ansat i forsvaret eller det statslige redningsberedskab på værnepligtliggende vilkår, konstabelelever i forsvaret, samt for personel af reserven.

8.4.3.3. Søfarende

De gældende bemyndigelser videreføres, således at erhvervs- og vækstministeren for søfarende udøver de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til FerieKonto.

Erhvervs- og vækstministeren kan desuden efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende. Disse beføjelser vil som i dag blive videredelegeret til Søfartsstyrelsen.

Baggrunden for bemyndigelsen er de særlige arbejdssituationer for søfarende herunder overholdelsen af internationale konventioner på det maritime område.

8.4.3.4. Medhjælpere i landbruget m.v.

Lønmodtagere omfattet af lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven) omfattes af de almindelige regler i en ny ferielov.

Der er dog fortsat behov for at kunne fravige omfanget af hovedferien for denne gruppe for at tage hensyn til de særlige forhold, der gælder for arbejdets placering i løbet af året. Særregler for denne gruppe vil fortsat fremgå af lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

8.4.3.5. Privat hushjælp og au-pair-personer

Privat hushjælp og au pair-personer omfattes som udgangspunkt af de almindelige regler i en ny ferielov.

Det foreslås, at hushjælp og au pair-personer også fremover skal have betalt ferie, samt at den private husstand eller værtsfamilie også fremover ved hushjælpens eller au pair-personens fratræden skal være undtaget fra indberetningspligten til indkomstregisteret og indbetalingspligten til FerieKonto.

Herudover foreslås det, at bestemmelserne om ferievarsling fortsat skal være forenkledede, således at husstanden eller værtsfamilien med et rimeligt varsel skal meddele hushjælpen eller au pair-personen, hvornår ferien skal holdes. Der skal fortsat i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens eller au pair-personens ønsker.

Begrundelsen herfor er, at privat hushjælp og au pair-personer ikke er omfattet af overenskomst og derfor står uden mulighed for at fravige ferielovens almindelige regler, samt et administrativt hensyn til arbejdsgiveren og værtsfamilien, som ikke er professionelle arbejdsgivere.

8.4.3.6. Forskere og anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft

Forskere og anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft omfattes af de almindelige regler i en ny ferielov.

Den nye ferieordning vil med en fast ferieafholdelsesperiode i højere grad end de gældende regler med tre års afholdelsesperiode tilskynde lønmodtageren til at holde ferien i ansættelsen, hvilket er et af formålene med ferieloven.

8.4.3.7. Elever

De eksisterende ferierettigheder for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser blev indført i ferieloven ved lov nr. 260 af 9. juni 1971 på baggrund af, at lærlingene havde opnået en tilsvarende retsstilling ved overenskomst. De særlige ferierettigheder for elever har blandt andet til formål at modvirke, at erhvervsuddannelseselever udsætter deres søgning mod en praktikplads i en virksomhed og i mellemtiden søger skolepraktik for at sikre sig et forsørgelsesgrundlag. I dag kan reglen endvidere ses i lyset af hensynet til i videst muligt omfang at sidestille eleverne med studerende, der modtager SU – idet studerende på SU kan holde ferie fra studiet og samtidig modtage SU.

Det foreslås, at elevernes nuværende ferierettigheder videreføres i udkastet til en ny ferielov, så eneste ændring er en tilpasning til samtidighed.

Ferielovsudvalget foreslår, at lovens personkreds reguleres som angivet i lovudkastets § 2 og §§ 42-45, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 9 – Graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse

9.1. Gældende ret

Det er hovedreglen efter den gældende ferielov, at der er en forskydning mellem optjening og afholdelse af ferie. Således optjenes ferien i det enkelte kalenderår, og den heri optjente ferie afholdes som udgangspunkt i perioden fra 1. maj året efter til 30. april i det andet år efter optjeningsåret. Dette fremgår af ferielovens § 7, stk. 1, og § 12, stk. 1. Gældende ret vedrørende optjening og afholdelse af ferie er beskrevet i betænkningens kapitel 3 om den gældende ferielov, betænkningens kapitel 10 om feriens grundlag og længde og betænkningens kapitel 12 om afholdelse af ferie. Der henvises navnlig til betænkningens kapitel 3 om den gældende ferielov, afsnit 3.1.2 og 3.1.4, herunder til *figur 3.1*.

For en særlig personkreds er der indført samtidighedsferie, jf. ferielovens § 2 a. Samtidighedsferie er i ferielovens § 2 a, stk. 2, sidste punktum, defineret ved at ”ferien kan afholdes, samtidig med at den optjenes (samtidighedsferie)”. Personkredsen kan have ret til samtidighedsferie enten direkte efter ferieloven eller ved aftale. Der findes også enkelte lovbestemmelser om samtidighedsferie ud over ferielovens § 2 a. Således i ferielovens § 9, der gælder for elever, samt i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002.

De særlige persongrupper, der er omfattet af ferielovens § 2 a, er hushjælp og au pair-personer. Endvidere er der mulighed for, at personer, der er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens §§ 48 E og 48 F, samt anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft efter aftale kan omfattes af den særlige ordning med samtidighedsferie efter ferielovens § 2 a. De nærmere regler om optjening, afholdelse, betaling under ferien og ansættelsesforholdets ophør m.v. for sådanne personer på samtidighedsferie findes i ferielovens § 2 a, stk. 2-6.

9.2. Optjening og afholdelse i praksis

Generelt er optjeningen af ferie fordelt jævnt ud over året. Der er således ikke perioder, hvor optjeningen er særlig stor eller lille. Det kan konstateres, at mange lønmodtagere holder store dele af deres ferie i sommerperioden, i særdeleshed i skolernes sommerferie. Herudover holdes en del ferie i forbindelse med skolernes efterårsferie og vinterferie samt omkring højtider som jul og påske. Derudover er den gennemsnitlige ferie forholdsvis jævnt fordelt ud over året. Der henvises til

betænkningens kapitel 3 om den gældende ferielov, afsnit 3.2.2 om ferieoptjening og -afholdelse, herunder figur 3.6.

9.3. Udvalgets overvejelser

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om at anbefale en ordning med fuld samtidighedsferie, hvor der tages hensyn til, at det nuværende feriemønster så vidt muligt skal kunne bibeholdes.

9.3.1. Fuld samtidighedsferie

Udvalget har overvejet forskellige modeller for samtidighed. Ved fuld samtidighedsferie forstås en ordning, hvor der ikke er forskydning mellem optjenings- og afholdelsesperiode. Fuld samtidighedsferie indebærer, at ferien kan afholdes løbende, efterhånden som den optjenes. I et feriesystem, som det er foreskrevet i arbejdstidsdirektivets artikel 7 med ret til 4 ugers ferie årligt, hvor der optjenes 1,67 dage pr. måned, betyder dette, at en lønmodtager vil kunne holde mindst fire ugers optjent ferie inden for det første ansættelsesår – og dermed i det løbende år. Der henvises i denne forbindelse til betænkningens kapitel 10 om optjening af ferie, hvoraf fremgår, at udvalget indstiller, at der fortsat optjenes ret til fem ugers betalt ferie om året. Indførelse af fuld samtidighedsferie vil desuden betyde, at lønmodtagere ved ansættelsesophør ikke vil have uforbrugte feriemidler i samme omfang som i dag. Det betyder, at der skal opgøres og udbetales mindre beløb i forbindelse med ophørt ansættelse.

Udvalget har også overvejet en ferieordning uden fuld samtidighed, fx en ordning med en ”venteperiode”, hvor lønmodtageren ikke har mulighed for at holde optjent ferie, eller en model med en vis forskydning mellem optjening og afholdelse. Blandt andet hensynet til, at korttidsansatte får mulighed for faktisk at holde optjent ferie i deres ansættelsesforhold, og ønsket om, at en ferieordning skal være nem at forstå og anvende, har imidlertid betydet, at udvalget har anset en ordning med fuld samtidighedsferie for den mest hensigtsmæssige.

9.3.2. Et ferieår med start den 1. september

Udvalget har overvejet, hvorvidt samtidighedsferie skal være med faste optjenings- og afholdelsesperioder, der er fælles for alle, eller om lønmodtagerne i stedet skal have individuelle optjenings- og afholdelsesperioder.

Udvalgets undersøgelser viser, at hvis optjening af ferie påbegyndes den 1. september i et givet år, vil der være mulighed for i meget vidt omfang at bibeholde det mønster for afholdelse af ferie, som lønmodtagerne har i den nuværende ferie-

ordning. En lønmodtager, der er ansat uden afbrydelser fra 1. september i et givent år, vil have optjent mere end fire ugers betalt ferie, når skolernes sommerferie starter i det efterfølgende år. Med et ferieår, der løber fra den 1. september, vil en bibeholdelse af det nuværende feriemønster endvidere betyde, at der løbende opbygges en vis likviditet i virksomhederne, da der for mange lønmodtageres vedkommende vil gå nogen tid fra ferien er optjent til afholdelsen heraf.

Indførelse af samtidighedsferie vil dog medføre, at de døgndækkede institutioner ikke længere uden aftale kan sprede ferieafholdelsen over hele hovedferieperioden fra maj til og med september.

Et fast ferieår vurderes at være det enkleste at anvende og administrere. En model med et individuelt ferieår – dvs. et ferieår, der løber fra den enkelte lønmodtagers ansættelsestidspunkt – vurderes at give anledning til øget administration for arbejdsgivere. For lønmodtagere med fx flere kortvarige ansættelsesforhold, vurderes det desuden, at det vil være svært at skabe overblik over, hvor meget betalt ferie der er optjent, og hvornår ferien kan eller skal afholdes.

9.3.3. Perioden for afholdelse af ferie forlænges med fire måneder

Det har været centralt i drøftelserne i udvalget, at der fortsat understøttes en fleksibilitet i ferieafholdelsen, så lønmodtagere, der fx ønsker at holde en uges ferie i skolernes efterårsferie, har mulighed herfor. Det er derfor udvalgets forslag, at der skal være mulighed for at afholde ferie, som er optjent i perioden fra 1. september til 31. august, i de efterfølgende fire måneder. Det vil sige, at perioden, hvor ferien kan afholdes, foreslås at være på 16 måneder. Gennem denne forlængede afholdelsesperiode tilvejebringes en yderligere mulighed for fleksibilitet med hensyn til afholdelse af ferie, idet der eksempelvis bliver mulighed for at gemme optjent ferie til afholdelse i efterårsferien eller omkring jul.

Det bemærkes, at den model der i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er opnået enighed om, opfylder kravet om, at lønmodtageren altid vil have ret til at holde fire ugers betalt ferie i det løbende år. Det bemærkes endvidere, at den forlængede ferieafholdelsesperiode ikke griber ind i eller træder i stedet for lønmodtagers adgang til at overføre ferie til en efterfølgende ferieafholdelsesperiode, ligesom de almindelige regler om feriens placering og varsling m.v. også gælder i relation til den forlængede afholdelsesperiode. Der henvises til betænkningens kapitel 12 om afholdelse af ferie, herunder feriens placering og varsling samt overskydende ferie.

9.4. Økonomiske konsekvenser

I det følgende beskrives de økonomiske konsekvenser af en ny ferieordning med de ovenfor beskrevne hovedelementer, når den er fuldt indfaset.

9.4.1. Mindre likviditet hos arbejdsgiverne

I den nuværende ferieordning med forskudt ferie optjenes ferie i kalenderåret, mens ferien afholdes fra 1. maj det efterfølgende år. En ny ferieordning vil omfatte både private og offentlige arbejdsgivere.

Private og offentlige arbejdsgivere har derfor en betydelig opsparret likviditet, der følger af, at arbejdsgiverne kan beholde lønmodtagernes opsparede feriebetaling fra optjeningsårets start, frem til de skal udbetales i forbindelse med, at ferien afholdes det efterfølgende år.

I gennemsnit over året har arbejdsgiverne en likviditet i form af opsparret feriebetaling på ca. 85 mia. kr. Langt den største del – ca. 52 mia. kr. – er optjent hos private arbejdsgivere, mens den resterende feriebetaling er fordelt hos stat, kommuner og regioner, jf. *tabel 9.1*. Herudover er der opsparede feriemidler i Ferie-Konto på ca. 9 mia. kr., som arbejdsgiverne ikke har en likviditetsgevinst af, ud over den periode der går fra optjeningen til den kvartalsvise indbetaling til Ferie-Konto.

Table 9.1. Økonomiske konsekvenser for arbejdsgiverne af en ny ferieordning (mia. kr.) (fuldt indfaset)

Mia.kr.	Likviditet, eksisterende ferieordning	Likviditet, ny ferieordning	Likviditetsændring
Private arbejdsgivere	52	9	- 43
Offentlige arbejdsgivere	33	5	- 28
- Stat	8	1	- 7
- Regioner	5	1	- 4
- Kommuner	20	3	-17
I alt	85	14	- 71

Anm.: På grund af afrunding til hele mia. kan der være afvigelser på sidste ciffer i summer og subtraktioner.
 Kilde: Beregninger på baggrund af oplysninger fra DA, FA, KLR, Moderniseringsstyrelsen og Danmarks Statistik.

En ny ferieordning med samtidighedsferie vil betyde, at både private og offentlige arbejdsgivere vil miste hovedparten af denne likviditet. Det skyldes, at feriebetalingen ved samtidighed udbetales parallelt med, at ferien optjenes, og dermed beholder arbejdsgiverne ikke i samme grad lønmodtagernes opsparede feriebetaling.

Under en forudsætning om, at det nuværende feriemønster opretholdes, vil lønmodtagerne imidlertid også i en ny ferieordning afholde ferien med fx mange feriedage i sommermånederne. Det betyder, at den nye ferieordning også vil inde-

bære en likviditetsgevinst for arbejdsgiverne, som dog er betydeligt mindre. Beregningen af likviditeten i forbindelse med samtidighedsferie er regnet som likviditeten i de eksisterende ordninger, jf. afsnit 3.2. Der er dog ændret på udbetalingen, således at optjening og udbetaling sker i samme år.⁴⁵ Det skønnes, at arbejdsgivernes samlede likviditet vil blive nedbragt permanent med ca. 71 mia. kr. fra ca. 85 til ca. 14 mia. kr. som følge af overgangen til det nye feriesystem (2014-niveau), jf. *tabel 9.1*.

Såfremt denne feriebetaling skulle udbetales på overgangstidspunktet, ville det svare til en udbetaling på ca. 7 pct. af den samlede lønsum. Efter overgangen til samtidighedsferie vil udsvingene i likviditetsbeholdningen absolut set være af samme størrelsesorden som i den nuværende ordning, men de relative udsving i likviditeten vil være betydeligt større, end det er tilfældet i den gældende ordning. Der vil således kunne være perioder, hvor der ikke er opsparede feriemidler i virksomheden.

For så vidt angår private virksomheder nedbringes likviditeten fra ca. 52 mia. kr. til ca. 9 mia. kr. De offentlige arbejdsgivere skønnes i den nuværende ferieordning at have en likviditet på ca. 33 mia. kr. Ved overgang til samtidighedsferie vil denne likviditet blive reduceret til ca. 5 mia. kr.

Den lavere likviditet betyder, at rentegevinsten reduceres. For ansatte med ferie med løn vil arbejdsgiverne samtidig få mindsket merudgiften som følge af, at udgifterne til løn under ferie i dag afholdes ved et højere lønniveau end det lønniveau, som ferien optjenes i. Det skyldes, at der i dag er en tidsmæssig forskydning mellem optjenings- og afholdelsesåret, og at lønnen i denne periode vil være steget. Dette vil ikke – i samme grad – være situationen fremover.

Der er i forbindelse med beregning af løn under ferie, indlagt en gennemsnitlig lønudvikling på 2 måneder. Effekten for arbejdsgiverne er beregnet ved forskellige forudsætninger om rente- og lønudvikling, jf. *tabel 9.2* og *tabel 9.3* nedenfor.

Der er en betydelig usikkerhed knyttet til skønnene over rente og lønudvikling, jf. betænkningens kapitel 3 om den gældende ferielov, afsnit 3.2. Der er formentlig betydelig forskel på den rente, forskellige typer af arbejdsgivere står overfor, og der er også noget, der tyder på, at lønudviklingen for funktionærer i løbende ansættelser ligger 0,5-0,75 procentpoint over den gennemsnitlige lønudvikling i det offentlige, mens det tilsvarende ligger 0,3 procentpoint over lønudviklingen i den private sektor.

⁴⁵ Øvrige ændringer, som indgår i beregningerne af overgangen fra den nuværende ordning til samtidighedsferie, er angivet i bilag 5.

Hertil kommer, at der er grupper på arbejdsmarkedet, som gennem deres arbejdsliv i gennemsnit oplever en yderligere stigning, grundet deres karriereforløb. Eksempelvis et karriereforløb i staten, hvor man gennem en 40-årig karriere avancerer fra fuldmægtig på løntrin 4 til en slutstilling som chefkonsulent. Denne gruppe oplever gennem en 40-årig karriere en lønstigning på 65 pct. svarende til en årlig merlønsstigning på 1,25 pct. ud over den generelle lønstigning i henhold til ”løn-data” på statens område.⁴⁶ Det bemærkes, at der også kan være tilfælde, hvor lønstigningen ligger under den generelle lønstigning.

Ferielovsudvalgets beregninger tager udgangspunkt i den langsigtede gennemsnitlige lønudvikling, idet der ikke eksisterer opgørelser, af lønudviklingen for personer, der ikke skifter ansættelser – og får udbetalt feriegodtgørelse – i løbet af året.

I nedenstående *tabel 9.2* fremgår ændringen i arbejdsgivernes skønnede rentegevinst ved overgang til samtidighedsferie. Det fremgår, at ved en rente på 4,5 pct. vil de private arbejdsgivere miste en rentegevinst på 2,1-2,3 mia. kr. og de offentlige vil miste en rentegevinst på ca. 1,4 mia. kr. Samlet vil arbejdsgiverne ved en rente på 4,5 pct. miste en rentegevinst på 3,5-3,7 mia. kr. årligt.

Der er i beregningen af konsekvenserne af den eksisterende ordning indlagt intervaller i beregningerne. Der er ikke indlagt intervaller af beregningerne af samtidighedsferie. Dette følger af, at usikkerheden vedrører konsekvenserne for de fratrådte funktionærer, og disse indgår i beregningerne af samtidighedsferie med meget lille vægt, som følge af, at lønmodtagere i gennemsnit vil opleve et fald i feriebeholdningen fra 31 dage i det nuværende system til 4 dage i samtidighedssystemet.

Tabel 9.2. Skønnet årlig ændring i rentegevinst ved forskellige renteniveauer ved overgang til samtidighedsferie (mia. kr.)

Rente	Privat	Offentlig	I alt
2 pct.	-1,0 til -0,9	-0,6	-1,6 til -1,5
3 pct.	-1,5 til -1,3	-0,9 til -0,8	-2,4 til -2,3
4,5 pct.	-2,3 til -2,1	-1,4	-3,7 til -3,5
5,6 pct.	-2,9 til -2,6	-1,7	-4,6 til -4,3

Anm.: Rentegevinsten er beregnet ved en lønudvikling på 3 pct. Rentegevinsten er stort set upåvirket af størrelsen af lønstigningen.

Der er foretaget en beregning af ændringen af arbejdsgivernes merudgift som følge af den lønændring, der sker i perioden fra ferie optjenes til den afholdes. Ved overgangen til samtidighedsferie, jf. *tabel 9.3*, er det beregnet, at arbejdsgiverne ved en årlig lønstigning på 3 pct. vil have en samlet mindredgift på 2,2-2,4 mia.

⁴⁶ Data fra Lønoverblik.dk.

kr., de private arbejdsgivere vil have en mindreudgift på 1,4-1,5 mia. kr. og offentlige arbejdsgivere vil have en mindreudgift på 0,9-1,0 mia. kr.

Indlægges en yderligere lønstigning for funktionærer i løbende ansættelse på 0,5 procentpoint, medfører det, at mindreudgiften ved overgang til samtidighedsferie ved en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. udgør 2,5-2,8 mia. kr., 1,5-1,7 mia. kr. for private arbejdsgivere og 1,0-1,1 mia. kr. for offentlige arbejdsgivere.

Tabel 9.3. Skønnet årlig merudgift for ferie med løn ansatte ved forskellig lønudvikling ved overgang til samtidighedsferie (mia. kr.)

Lønudvikling	Privat	Offentlig	I alt
1 pct.	0,5 til 0,4	0,4 til 0,3	0,8 til 0,7
2 pct.	1,0 til 0,9	0,6	1,7 til 1,5
3 pct.	1,5 til 1,4	1,0 til 0,9	2,4 til 2,2
4 pct.	2,0 til 1,8	1,3 til 1,1	3,3 til 2,9
5 pct.	2,5 til 2,2	1,6 til 1,5	4,1 til 3,7

Kilde: Oplysninger fra staten, kommuner, regioner, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Danmarks Statistiks lønstatistik.

Regnes der med en rente på 4,5 pct. og en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct., vil arbejdsgiverne i alt ved overgangen til samtidighed opleve en reduktion af gevinsten af likviditetsopsparingen på ca. 1,1-1,5 mia. kr. årligt.

Indregnes en lønstigningstakt på yderligere 0,5 procentpoint for funktionærer i løbende ansættelse, vil arbejdsgiverne i alt opleve en reduktion af gevinsten vedrørende likviditetsopsparingen på 0,7-1,2 mia. kr. Den højere lønstigning er søgt indlagt alene for funktionærer i løbende ansættelse. Der er imidlertid problemer med fuldt ud at korrigere for de fratrådte funktionærer, hvorfor beregningerne er behæftet med betydelig usikkerhed.

Det bemærkes, at effekterne for arbejdsgiverne er forskellige, alt efter hvilke ferieordninger virksomhedens medarbejdere er omfattet af, samt hvilke lånemuligheder virksomheden har. Virksomheder med mange timelønnede, hvor feriepenge afregnes løbende til FerieKonto, vil kun i meget begrænset omfang være påvirket af overgangen til samtidighedsferie. Virksomheder med mulighed for at opbevare de timelønnedes feriemidler i virksomheden og/eller virksomheder med mange funktionærer med ferie med løn, vil opleve en større reduktion af den likviditet, der er knyttet til ferieordningerne.

9.4.2. *Virkninger i forhold til den samlede udbetalte løn*

Helt overordnet vil overgangen til samtidighedsferie indebære en fremrykning af feriebetalingerne. Der vil således være mulighed for at afholde ferie med feriebetaling fra den aktuelle arbejdsgiver allerede i det første ansættelsesår. Omvendt vil der ligge færre optjente, ikke afholdte feriepenge ved overgang til pension.

Feriepenge til timelønnede

Timelønnede optjener i den nuværende ferieordning 12,5 pct. af den ferieberettigede løn i optjeningsåret i feriegodtgørelse, som udbetales i løbet af ferieåret, der ligger senere. Med en ferieordning med samtidighed vil der ikke længere være forskel på optjenings- og afholdelsesåret, og dermed vil udbetalingen af feriepenge blive fremrykket.

Hvordan arbejdsgiveren bliver påvirket, afhænger af, om de optjente feriepenge bliver hos arbejdsgiveren i en feriekortordning, eller om der indbetales til Ferie-Konto. Lønmodtagerne vil, uanset hvilken ferieordning arbejdsgiveren er omfattet af, opleve at få udbetalt feriegodtgørelsen tidligere, og vil således have en likviditetsgevinst, som afhænger af lønmodtagerens rente efter skat.⁴⁷ Det er med udgangspunkt i Finansministeriets mellemfristede fremskrivninger forudsat, at lønmodtagernes rente er 4,5 pct. svarende til arbejdsgivernes.

Feriekort

For arbejdsgivere med feriekortordning vil overgangen til samtidighedsferie betyde, at rentegevinsten af de opsparede midler reduceres, da de udbetales tidligere til lønmodtagerne. Af *tabel 9.4* fremgår ændringen i arbejdsgivernes rentegevinst ved overgang til samtidighed. Tabellen viser, at ved en rente på 4,5 pct. vil arbejdsgiverne opleve en reduktion i rentegevinsten svarende til 0,25 pct. af lønsummen for timelønnede med feriekortordning. Lønmodtagerne vil omvendt opleve en likviditetsgevinst, der kan opgøres ved lønmodtagerens rente efter skat.

Table 9.4. Arbejdsgivernes årlige rentegevinst i procent af lønsum ved forskellige rente- og lønudviklingsniveauer

Rente	Ferie-kort	Ferie-Konto	Ferie med løn	I alt forskel ml. samtidighed og gældende regler	Ferie m. løn, lønudvikling + 0,5 procentpoint	I alt m. lønudvikling + 0,5 procentpoint
2 pct.	-0,11	-0,02	0,10 til 0,15	0,06 til 0,10	0,13 til 0,19	0,09 til 0,13
3 pct.	-0,17	-0,03	0,0 til 0,05	-0,02 til 0,03	0,04 til 0,10	0,01 til 0,06
4,5 pct.	-0,25	-0,05	-0,14 til -0,07	-0,14 til -0,09	-0,10 til -0,03	-0,11 til -0,06
5,6 pct.	-0,32	-0,06	-0,25 til -0,18	-0,24 til -0,19	-0,21 til -0,13	-0,21 til -0,15
Lønsum	117	91	804	1.013		

Anm.: I sammenligningen med gældende regler er der forudsat en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. Lønsum er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i *tabel 3.4* og *tabel 3.5*, jf. kapitel 3.

⁴⁷ Det kan også ses som en tilnærmelse til tidspræferenceraten, jf. Finansministeriets vejledning i udarbejdelse af samfundsøkonomiske konsekvensvurderinger, november 1999.

Beregningerne i *tabel 9.4* svarer til beregningerne i *tabel 3.9* i betænkningens kapitel 3 om den gældende ferielov. De tager udgangspunkt i virksomhedernes beregnede likviditet efter de gældende regler og ved fuldt indfaset samtidighedsferie. Der er i beregningerne taget højde for, at ferie med løn er påvirket af lønudviklingen. I betænkningens bilag 7 vises effekten for arbejdsgiverne af overgangen til samtidighed ved flere kombinationer af forudsætninger om lønudvikling og renteniveau.

Det bemærkes endvidere, at lønsumfordelingen kan ændres over tid. Således har der været en tendens til, at en stadig større del af lønmodtagerne er fastlønnede.

FerieKonto

I forbindelse med indbetaling til FerieKonto er det forudsat, at arbejdsgiverne overgår fra kvartalsvis til månedlig indbetaling. Dette reducerer arbejdsgivernes likviditetsgevinst, jf. *tabel 9.4* ovenfor, med 0,05 pct. ved en forudsat rente på 4,5 pct. Det er forudsat, at midlerne er hos arbejdsgiverne i gennemsnitligt en halv måned. Lønmodtagerne vil opleve en likviditetsgevinst som følge af, at de får pengene tidligere. Rentetabet vil primært ligge hos FerieKonto. Rentetabet for FerieKonto er opgjort til 380 mio. kr.

Løn under ferie

Med samtidighedsferie vil funktionærer også optjene og afholde ferie stort set samtidig. Arbejdsgiverne vil således fremover have reducerede merudgifter som følge af lønudvikling i forbindelse med udbetaling af ferie til funktionærer, da der vil være en begrænset forskel mellem optjening og afholdelse. Konsekvensen af lønudviklingen afhænger af, hvornår på året lønnen reguleres, og hvornår ferien afholdes. Optjente feriemidler er omvendt også kortere tid i virksomheden, hvorfor rentegevinsten reduceres, jf. *tabel 9.4* ovenfor.

Det er hovedsageligt forholdet mellem rente og lønudvikling, som har betydning for effekten vedrørende ferie med løn. Med en forudsat rente på 4,5 pct. og en forudsat gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct., indebærer overgangen til samtidighed en reduktion i rentegevinsten for arbejdsgiverne på 0,07-0,14 pct. af lønsummen for medarbejdere med ferie med løn. Er der i stedet forudsat en lønudvikling på 2,5 pct. og en rente på 4,5 pct., skønnes arbejdsgiverne at opleve en reduktion i rentegevinsten på 0,13-0,19 pct. af lønsummen. Hvis renten er på 3 pct. og lønudvikling er 3 pct., er overgangen til samtidighed derimod stort set neutral for arbejdsgiveren, jf. *tabel 9.4* ovenfor.

Hvis lønudviklingen i beregningen afspejler, at funktionærer i løbende ansættelser har en lønudvikling, der er 0,5 procentpoint over den gennemsnitlige, indebærer

det, at arbejdsgivernes tab vedrørende ferie med løn ved overgangen til samtidighed reduceres til 0,03-0,10 pct.

I forbindelse med løn under ferie, vil lønmodtagerne set i forhold til i dag opleve en rentegevinst som følge af, at de får udbetalt ferien tidligere. Omvendt vil lønmodtagerne opleve en reduceret løngevinst som følge af, at der er mindre lønudvikling fra optjeningstidspunktet til udbetalingstidspunktet. I hvilket omfang lønmodtagerne oplever en samlet gevinst, afhænger af renten efter skat og lønudviklingen.

Ferietillægget optjenes ligesom feriegodtgørelse på baggrund af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. Ved den nye ordning med samtidighedsferie bliver der sammenfald mellem optjenings- og udbetalingsår. Lønmodtagerne vil derfor få en rentegevinst, idet tillægget udbetales tidligere. Forskellen til i dag vil afhænge af, hvornår på året tillægget udbetales.

Fratrådte funktionærer

Fastlønnede med ferie med løn får ved fratrædelse opgjort deres tilgodehavende ferie som feriegodtgørelse. Alt efter lønudviklingen fra optjening til afholdelse kan betalingen pr. feriedag afvige fra den betaling, som funktionæren havde opnået ved fortsat ansættelse. Ved overgang til samtidighed reduceres effekten af denne afvigelse, da antallet af feriedage, der skal udbetales som feriegodtgørelse ved fratrædelse, falder. Det har ikke været muligt på baggrund af oplysningerne om udbetalingerne til fratrådte funktionærer at bestemme effekten af denne afvigelse, ligesom rentetabet for arbejdsgiver vurderes at være behæftet med betydelig usikkerhed. Usikkerheden om beregningen af konsekvensen af de fratrådte funktionærer har betydet, at alle opgørelser af likviditetseffekter er opgjort i intervaller. Årsagen til usikkerheden er beskrevet i betænkningens bilag 6 om økonomien i de eksisterende ferieordninger.

9.4.3. Konsekvenser for lønmodtagere

Arbejdsgivernes og FerieKontos bruttomerudgifter modsvarer af rentegevinster for lønmodtagerne ved uændret adfærd samt af fremrykkede skatteindbetalinger.

Lønmodtagernes gevinst opstår som følge af, at udbetalingen af feriemidler fremrykkes til kort efter optjeningstidspunktet frem for som nu forskudt med godt ét år. Det giver lønmodtagerne og de offentlige finanser en likviditet, som modsvarer likviditetstabet for arbejdsgiverne og FerieKonto.

I den nuværende ferieordning får timelønnede lønmodtagere med feriegodtgørelse udbetalt feriegodtgørelse i optjeningsårets lønniveau og får dermed ingen rentege-

vinst i perioden mellem optjening og afholdelse af ferie. Rentegevinsten tilfalder i den nuværende ferieordning fuldt ud arbejdsgiverne og FerieKonto.

Ved en ny ferieordning får timelønnede udbetalt feriegodtgørelsen et år tidligere og får dermed den likviditet, som arbejdsgiverne og FerieKonto har i dag som resultat af det forskudte ferieår. Det forudsættes beregningsteknisk, at lønmodtageren sparer hele likviditeten op. Lønmodtageren får derved en rentegevinst af likviditeten på 4,5 pct., som beskattes som kapitalindkomst.

Den samlede gevinst for timelønnede efter skat skønnes til ca. 350 mio. kr., jf. *tabel 9.5*. Det svarer til en forrentning på 3 pct. efter kapitalindkomstskat på 33,3 pct.

Lønmodtagere med løn under ferie får ligeledes først udbetalt deres optjente ferie i ferieåret, men modsat lønmodtagere med feriegodtgørelse får de udbetalt ferien i ferieårets lønniveau. Dermed får lønmodtagerne en forrentning under den nuværende ferieordning svarende til lønudviklingen mellem optjeningstidspunktet og ferieafholdelsestidspunktet.

For nye på arbejdsmarkedet med løn under ferie vil samtidighedsferie kunne betyde, at der over et livsforløb potentielt udbetales mindre i feriebetaling målt i løbende priser end under den nuværende ferielovs regler. Det skyldes, at løn under ferie i dag ikke udbetales i det første ansættelsesår, hvor lønnen typisk er lav, mens der udbetales overskydende feriebetalinger ved afgang fra arbejdsmarkedet, hvor lønnen ofte er højere. Ved samtidighed udbetales der løn under ferie med det samme, mens der udbetales mindre eller ingen overskydende feriebetalinger ved afgang fra arbejdsmarkedet. I hvilket omfang lønmodtageren opfatter dette som et tab eller en gevinst, afhænger af, hvilken værdi lønmodtageren tillægger det at få ferie allerede i det første ansættelsesår overfor at få mindre udbetalt ved afgang fra arbejdsmarkedet.

I en ny ferieordning får lønmodtagere med løn under ferie i lighed med timelønnede en likviditetsfordel af, at ferien kan afholdes godt et år tidligere end i dag. Det forudsættes beregningsteknisk, at lønmodtagerne efter afholdelse af lønindkomstskat sparer hele likviditeten op, og dermed får et renteafkast på 4,5 pct. Renteafkastet beskattes som kapitalindkomst med 33,3 pct. og gevinsten efter kapitalindkomstskat udgør herefter 3 pct. af de opsparede midler.

Til gengæld går lønmodtageren glip af værdien af, at de i dag får en forrentning, som svarer til lønudviklingen på 3 pct.

Det bemærkes, at der også for lønmodtagere med løn under ferie er betydelig usikkerhed knyttet til afregningen for fratrådte funktionærer. Usikkerheden vedrør-

rer blandt andet forholdet mellem afregningen af feriegodtgørelse og ferie med løn.

For ansatte med løn under ferie er der, hvis der ses bort fra ferietillægget, derfor efter skat ingen gevinst ved en rente på 4,5 pct. og en lønudvikling på 3 pct. Hvad angår ferietillægget får lønmodtager alene en rentegevinst af fremrykningen. Beregningerne svarer her til beregningerne for timelønnede. Forskellen til i dag vil afhænge af, hvornår på året tillægget udbetales. Her er lagt til grund, at tillægget udbetales forholdsmæssigt samtidigt med ferieafholdelsen. Det bemærkes, at der er taget udgangspunkt i det i den gældende ferielov fastsatte ferietillæg på 1 pct.

Som det fremgår af *tabel 9.5*, skønnes det, at rentegevinsten for lønmodtagere med løn under ferie udgør ca. 80 mio. kr. efter skat.

Endelig vil det fremrykkede udbetalingstidspunkt medføre, at indkomstkatten for lønmodtagere med løn under ferie fremrykkes tilsvarende. Indkomstkatten for disse lønmodtagere er i dag en del af de opsavede feriemidler hos arbejdsgiverne, da feriemidlerne først beskattes på udbetalingstidspunktet. Den fremrykkede beskatning vil give anledning til en gevinst for det offentlige, som modtager penge tidligere, men vil være uden betydning for lønmodtagerne, som hverken nu eller i den nye ferieordning får midlerne i hånden. Effekten af denne fremrykkede beskatning præsenteres i afsnittet om konsekvenserne for de offentlige finanser.

Det bemærkes, at der beregningsteknisk ikke er regnet med ændret forbrugsadfærd for lønmodtagerne.

Table 9.5. Lønmodtagernes gevinst og offentlig gevinst af øget kapitalindkomstbeskatning som følge af ny ferieordning (mio. kr.), fuldt indfaset ved uændret forbrugsadfærd

Mio. kr.	Før skat	Efter skat
Gevinst ved samtidighedsferie for timelønnede	530	350
Gevinst ved samtidighedsferie for ferie med løn	750	80
Offentlig rentegevinst af kapitalindkomstbeskatning		850
I alt	1.280	1.280

Anm.: Gevinsten for ferie med løn indeholder tabet fra reduceret lønudvikling mellem optjening og afholdelse. Lønstillæg på 3 pct. og rente på 4,5 pct.

Samlet svarer gevinsten for lønmodtagerne til ca. 430 mio. kr. efter skat og reduceret lønudvikling, jf. *tabel 9.5*.

Lønmodtagergevinstens størrelse er på samme måde som rentetabet for arbejdsgiverne stærkt afhængigt af forudsætninger om lønudvikling og rente. Med henblik på at illustrere følsomheden vedrørende de valgte forudsætninger om rente og

lønudvikling, er der i *tabel 9.6* og *tabel 9.7* vist konsekvenserne for lønmodtagergevinsten ved forskellige rente og lønudviklingsniveauer.

Det fremgår af *tabel 9.6*, at hvis renten forudsættes til fx 3 pct. i stedet for 4,5 pct., reduceres lønmodtagergevinsten efter skat fra en gevinst på 430 mio. kr. til et tab på 130 mio. kr. Hvis der i stedet forudsættes en rente på 5,6 pct., udgør lønmodtagergevinsten efter skat ca. 850 mio. kr.

Tabel 9.6. Skønnet årlig lønmodtagergevinst ved forskellige renteniveauer ved overgang til samtidighedsferie (mio. kr.). Forudsat lønudvikling på 3 pct.

Rente	Før skat	Efter skat
2 pct.	-130	-500
3 pct.	430	-130
4,5 pct.	1.280	430
5,6 pct.	1.890	850

Det fremgår af *tabel 9.7*, at hvis lønudviklingen forudsættes at være fx 2 pct. i stedet for 3 pct., så øges lønmodtagergevinsten efter skat fra en gevinst på 430 mio. kr. til en gevinst på 850 mio. kr. Hvis der i stedet forudsættes en lønudvikling på 3,5 pct., så reduceres lønmodtagergevinsten efter skat til ca. 230 mio. kr.

Tabel 9.7. Skønnet årlig lønmodtagergevinst ved forskellig lønudvikling ved overgang til samtidighedsferie (mio. kr.). Forudsat renteniveau på 4,5 pct.

Lønudvikling	Før skat	Efter skat
1 pct.	2.110	1.270
2 pct.	1.690	850
3 pct.	1.280	430
3,5 pct.	1.070	230
4 pct.	860	20
5 pct.	440	-400

I *tabel 9.8* er angivet lønmodtagernes gevinst efter skat som andel af lønsummen fordelt på timelønnede og lønmodtagere med løn under ferie. Lønmodtagernes gevinst er angivet under forskellige rente- og lønudviklingsniveauer.

Tabel 9.8. Lønmodtagers årlige rentegevinst efter skat i procent af lønsom ved forskellige rente- og lønudviklingsniveauer

Rente	Time-lønne-de	Ferie med løn	I alt forskel ml. samtidig-hed og gæl-dende regler	Ferie m. løn, lønud-vikling + 0,5 procentpo-int	I alt m. lønudvik-ling + 0,5 procentpo-int
2 pct.	0,08	-0,08	-0,05	-0,11	-0,07
3 pct.	0,11	-0,04	-0,01	-0,07	-0,03
4,5 pct.	0,17	0,01	0,04	-0,02	0,02
5,6 pct.	0,21	0,05	0,08	0,03	0,06
Lønsom	208	804	1.013	804	1.013

Anm.: Det bemærkes, at der er taget udgangspunkt i en lønudvikling på 3 pct.

9.4.4. Konsekvenser for offentlige finanser

Overgangen til en ny ferieordning med samtidighed medfører en række direkte virkninger på den primære offentlige saldo, bl.a. som følge af lavere arbejdsudbud (se betænkningens bilag 12) og ændring i modregning af indkomstoverførsler (se betænkningens kapitel 14). Hertil kommer en midlertidig effekt knyttet til overgangen til en ny ferieordning. Der henvises til betænkningens kapitel 16 for en samlet præsentation af de økonomiske konsekvenser af en ny ferieordning. Det bemærkes, at de samlede konsekvenser for den offentlige saldo af en ny ferieordning, inklusiv overgangen til denne, vil være positive (210 mio. kr. i varig virkning, jf. kapitel 16, *tabel 16.4*).

Tabel 9.9. Økonomiske konsekvenser for den offentlige saldo af ny ferieordning (mio. kr.), direkte effekter

Mio. kr.	2020	2025	2040	2060	2080	Varig virkning
<i>Direkte effekter af ny ferieordning:</i>						
Lavere selskabsskat som følge af erhvervslivets forøgede renteudgifter ¹						-290
Kapitalindkomstbeskatning af lønmodtagernes rentegevinst inkl. tilbageløb ¹						330
Modregning af indkomstoverførsler	155	145	140	135	130	135
Uhævede feriepenge	-110	-110	-110	-110	-110	-110
Tabt arbejdsudbud (1.400 personer)	-190	-190	-190	-190	-190	-190

Anm.: Det bemærkes, at likviditetsvirkningerne er opgjort i 2014-niveau.

Kilde: FM beregninger m.v.

Ad 1) Det bemærkes, at der alene er medtaget varig virkning. For indfasing se kapitel 16.

Nedenfor uddybes de direkte effekter af en ny ferieordning. De midlertidige effekter, der knytter sig til overgangsordningen, og den samlede virkning, er gennemgået i kapitel 16. Det bemærkes, at der i *tabel 9.9.* ses bort fra rentetabet vedrø-

rende stigning i rentebærende gæld som følge af udbetaling af feriemidler (inkl. nettorentetab for offentlige arbejdsgivere). Økonomien er således under forudsætning af, at offentlige arbejdsgivere sidestilles med private arbejdsgivere.

9.4.4.1. Direkte virkninger af en ny ferieordning

De direkte virkninger på den offentlige saldo som følge af overgangen til en ferieordning med samtidighed omfatter lavere selskabsskat, øget kapitalindkomstbeskatning, mindre modregning i overførselsindkomster, uhævede feriepenge samt tabt arbejdsudbud, jf. nedenfor.

Selskabsskat af erhvervslivets forøgede renteudgifter af likviditetstab

Fremrykningen af udbetaling af feriemidler giver et likviditetstab for virksomhederne, der skal udbetale feriemidlerne tidligere end hidtil. Det medfører, at virksomhederne skal optage rentebærende gæld, hvilket medfører højere renteudgifter og dermed et lavere overskud, som giver anledning til et lavere provenu fra selskabsskatter på 290 mio. kr. i varig virkning, jf. *tabel 9.9*.

Der henvises til betænkningens kapitel 16, *tabel 16.4*, for beregning af indfasning som følge af overgangsordning.

Beskatning af lønmodtagernes gevinst

Med den nye ferieordning vil lønmodtagerne modtage deres feriebetaling tidligere. Det skønnes, at lønmodtagerne vil forbruge en stor del af den forøgede likviditet, men det forudsættes, at en del af den øgede likviditet vil blive opsparet (eller brugt til gældsnedbringelse). Det giver anledning til en forøgelse af kapitalindkomstbeskatningen inklusive tilbageløb som følge af øget forbrug på 330 mio. kr. i varig virkning, jf. *tabel 9.9*.

Der henvises til betænkningens kapitel 16, *tabel 16.4*, for beregning af indfasning som følge af overgangsordning.

Modregning i offentlige overførsler

Det skønnes, at der fremover vil blive færre udgifter til offentlige overførsler, hvilket primært kan henføres til mindreudgifter til feriedagpenge. Derimod bliver der større udgifter til efterløn som følge af mindre modregning, men udgifterne falder frem mod 2080, da antallet af efterlønsmodtagere mindskes.

Uhævede feriepenge

Der bortfalder en indtægt på 110 mio. kr. om året fra uhævede feriepenge, da samtidighedsferie vurderes at reducere omfanget af uhævede feriepenge betydeligt.

Mindre arbejdsudbud

Indførelse af samtidighedsferie vil medføre, at nye på arbejdsmarkedet fremover kan afholde mere ferie i de første år på arbejdsmarkedet. Denne effekt modvirkes til dels af, at personer, der fratræder, vil holde mindre ferie. Samlet set vurderes det, at arbejdsudbuddet vil falde med 1.400 personer, som vurderes at svække de offentlige finanser med 190 mio. kr. årligt jf. betænkningens bilag 12.

9.4.5. Uhævede feriebetalinger og rente af indestående på FerieKonto

I den nuværende ferieordning er der skønsmæssigt uhævede feriepenge for ca. 260 mio. kr. Heraf opkræver staten 42 pct. eller 110 mio. kr. som kompensation for dobbeltforsørgelse, dvs. hvor der samtidig er modtaget feriebetaling og offentlige ydelser. De øvrige midler anvendes dels til finansiering af FerieKontos administration og dels til feriemål i Arbejdsmarkedets Feriefond og i private feriefonde i virksomhederne.

Ved overgangen til en ny ferieordning reduceres de uhævede feriepenge betydeligt. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at omfanget reduceres fra ca. 260 mio. kr. til ca. 40 mio. kr. årligt.

Det skønnede fald i omfanget af uhævede feriepenge medfører, at statens indtægter på 110 mio. kr. årligt umiddelbart reduceres markant, samt at uhævede feriemidler fremover kun i mindre omfang kan bidrage til finansieringen af administrationsudgifterne i FerieKonto og som indtægt i Arbejdsmarkedets Feriefond. Samtidig reduceres indtægterne i de private feriefonde.

9.4.6. FerieKontos administration

Der vil i forbindelse med en ny ferieordning fortsat være behov for FerieKonto (inklusive Feriepengeinfo) til at administrere feriegodtgørelse. Administrationsomkostningerne udgør i dag 70-80 mio. kr.

FerieKonto finansieres i dag primært af renteindtægter fra FerieKontos formue, og hvis ikke de slår til af de uhævede feriepenge. I forbindelse med overgang til samtidighedsferie vil der ikke længere være nær samme formue og renteafkast i FerieKonto, fordi de indbetalte midler skal udbetales til lønmodtageren meget hurtigere end i dag. Dertil kommer, at omfanget af uhævede feriepenge reduceres betydeligt.

Det skønnes med nogen usikkerhed, at der i en ny ferieordning vil være ca. 15 mio. kr. i uhævede feriepenge i FerieKonto. Det foreslås, at disse uhævede feriepenge fremover skal finansiere Feriepengeinfo. Administrationen af FerieKonto

foreslås fremover finansieret af de arbejdsgivere, der indberetter ferie til FerieKonto.

9.4.7. Lønmodtagernes Garantifond

Overgangen til samtidighedsferie vil også have konsekvenser for Lønmodtagernes Garantifond. Det følger af, at de gennemsnitligt opsparede feriemidler hos arbejdsgiverne reduceres til omkring 15 pct. af det nuværende niveau, hvilket også vil reducere udbetalingerne fra Lønmodtagernes Garantifond. Fondens udbetalinger af feriemidler i forbindelse med konkurser vil derfor blive reduceret.

Det indebærer, at udbetalingerne falder fra gennemsnitligt 210 mio. kr. årligt til skønsmæssigt omkring 30 mio.kr. årligt, når det nye feriesystem er fuldt indfaset. Fuldt indfaset vil faldet i udbetalinger fra Lønmodtagernes Garantifond dermed medføre en reduktion i de private arbejdsgivers omkostninger på ca. 140 mio. kr. efter skat årligt i form af bidrag til Lønmodtagernes Garantifond.

En overgangsordning hvor arbejdsgiverne udbetaler tilgodehavende feriemidler over en længere periode vil imidlertid betyde, at udbetalingerne fra Lønmodtagernes Dyrtidsfond først reduceres i takt med udfasningen af overgangsordningen.

9.4.8. Arbejdsmarkedets Feriefond

Arbejdsmarkedets Feriefond får i dag sine indtægter fra de uhævede feriepenge i FerieKonto, der ikke anvendes til administration af FerieKonto, og fra den del af feriekortordningerne, der ikke placeres i private feriefonde.

Ved overgangen til en ny ferieordning vil både renteindtægter og uhævede feriepenge blive reduceret så meget, at der alene i begrænset omfang vil kunne tilføres midler til feriefonden løbende. Som nævnt i afsnit 9.4.7 reduceres de uhævede feriepenge betydeligt. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at omfanget reduceres fra ca. 260 mio. kr. til ca. 40 mio. kr. årligt. Heraf skønnes ca. 15 mio. kr. at vedrøre uhævede feriemidler i FerieKonto, som foreslås at finansiere Feriepengeinfo. Eventuelle overskydende midler foreslås at tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

Arbejdsmarkedets Feriefond havde ved udgangen af 2016 en egenkapital på ca. 220 mio. kr., hvoraf grundkapitalen udgjorde ca. 73 mio. kr., 137 mio. kr. var bundet i udbetalte lån, og 7 mio. kr. var bundet i bevilgede udlån.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om at foreslå en ordning med fuld samtidighedsferie, hvor der tages hensyn til, at lønmodtagerne så vidt muligt skal kunne bibeholde deres nuværende feriemønster.

Der er opnået enighed om en ordning, hvor såvel optjening og afholdelse af ferien sker med udgangspunkt i et ferieår, der løber fra den 1. september. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om at foreslå, at perioden, hvor ferien kan afholdes, udstrækkes til 16 måneder.

Kapitel 10 – Optjening af ferie

10.1. Gældende ret

Den gældende ferielov sonderer mellem betalt feriefrihed, der optjenes på grundlag af forudgående beskæftigelse, jf. ferielovens § 7, og feriefrihed uden betaling, jf. ferielovens § 8.

For en række specifikke lønmodtagergrupper gælder der endvidere særlige regler for feriefrihed i ferielovens § 2 a og § 9. Helt overordnet gælder det for denne gruppe, at de optjener ferie, der kan afholdes samtidig med at den optjenes (samtidighedsferie), eller at de har ret til ferie umiddelbart fra ansættelsens start. Der henvises til kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse og kapitel 12 om afholdelse af ferie.

10.1.1. Optjening af ferie med betaling

Det fremgår af den gældende ferielovs § 7, stk. 1, at en lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under en måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde.

Det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 7, stk. 2, at:

”Det afgørende for, om der optjenes ferieret, er, om lønmodtageren retligt set er ansat hos arbejdsgiveren, og ikke om lønmodtageren konkret er på arbejde de pågældende dage. Det er ligeledes afgørende, om arbejdsgiveren skal betale hel eller delvis løn for den pågældende ansættelsesperiode. Med ordet »ansættelse« i stk. 1 præciseres det, at der optjenes ret til betalt ferie på baggrund af de perioder, hvor lønmodtageren er ansat hos arbejdsgiveren, hvilket som udgangspunkt også dækker arbejdsfrie perioder. En lønmodtager, der fx fast arbejder 3 dage om ugen, anses for ansat hele ugen.”

Det er med andre ord selve ansættelsen og ikke antallet af dage, hvor lønmodtageren konkret er på arbejde, der er afgørende for beregningen af de optjente feriedage. Ved vurderingen af hvorvidt en lønmodtager retligt set er ansat i perioden – eller blot har en løs tilknytning til arbejdsgiveren – inddrages blandt andet, hvorvidt lønmodtageren har et opsigelsesvarsel eller i princippet kan betragtes som afskediget, når arbejdet er udført, samt hvorvidt lønmodtageren er forpligtet til at møde op, når arbejdsgiveren tilbyder arbejde.

Hvis lønmodtageren er fraværende på dage, hvor lønmodtageren skulle have været på arbejde, regulerer ferielovens § 7, stk. 2-4, optjeningen af ferie for disse dage.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 7, stk. 2, nr. 1 og 2, at det i forhold til fravær på grund af sygdom og barsel er selve lønudbetalingen, der er afgørende for, om lønmodtageren optjener ret til dage med betalt ferie. Udgangspunktet i ferieloven er, at der ikke optjenes ret til betalt ferie under ansættelsen i sygdomsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller hvor der ikke optjenes sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 25, jf. § 7, stk. 2, nr. 1. Det bemærkes, at lønmodtageren som udgangspunkt først optjener sygeferiegodtgørelse fra 2. sygefraværsdag efter ferielovens § 25, selvom lønmodtageren ikke får hel eller delvis løn under sygdom. Ligeledes optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelse i barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Der optjenes endvidere ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltag i strejke eller lockout, jf. ferielovens § 7, stk. 3, eller i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt fx på grund af vejræssige forhold eller materiale-mangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn, jf. ferielovens § 7, stk. 4. Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 7, stk. 4, at bestemmelsen også finder anvendelse i andre situationer, hvor en lønmodtager kan hjemsendes med lønfrigørende virkning.

For ansættelsesperioder af under en måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde, jf. ferielovens § 7, stk. 1. Dette princip finder anvendelse i alle de situationer, hvor en lønmodtager ikke optjener ferie i en hel kalendermåned, uanset om lønmodtageren ikke har været ansat i en del af kalendermåneden, eller om lønmodtageren på grund af fravær på arbejdsdage efter ferielovens § 7, stk. 2-4, ikke optjener ret til betalt ferie. Konkret betyder det, at arbejdsgiver ved beregningen af ferie skal fratække antallet af dage, som lønmodtageren ikke optjener ferie på, fra antallet af dage i ansættelsesperioden i den pågældende måned.

Det følger af § 3, stk. 1-2, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen), at en lønmodtager, der ikke er ansat i en hel kalendermåned (eller har haft perioder, hvor der ikke optjenes ret til betalt ferie), optjener ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Lønmodtageren kan dog højst optjene ret til 2,08 dages betalt ferie pr. kalendermåned.

10.1.2. Ret til ferie uden optjening

Efter ferielovens § 8, stk. 1, har en lønmodtager ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter ferielovens § 7. Retten til feriefrihed uden betaling er ikke afhængig af en forudgående optjening, til gengæld må lønmodtageren afholde ferien for egen regning.

Der er tale om en ret og ikke en pligt for lønmodtageren til at holde ikke optjent ferie. En arbejdsgiver kan således ikke pålægge en lønmodtager at afvikle ferie, som ikke er optjent. Der er dog en undtagelse hertil i ferielovens § 17, hvorefter en arbejdsgiver kan fastsætte ferie for en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, hvis der er tale om en ferielukning af virksomheden. Der henvises til forarbejderne hertil, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 17.

Efter ferielovens § 8, stk. 2, skal der for en månedslønnet lønmodtager, der er omfattet af ferielovens § 23 om løn under ferie, fratrækkes 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.

10.1.3. Særregler om optjening for visse lønmodtagere

Der gælder særlige regler i ferielovens § 9 for elever med en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser. Eleverne har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Elevens ret til ferie er ubetinget, og er derfor ikke afhængig af, om eleven har optjent ret til ferie på baggrund af beskæftigelse forud for ferieåret. Hvis eleven har haft forudgående beskæftigelse, og i den forbindelse har optjent feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren alene betale løn under ferie for de dage, hvor eleven ikke har optjent feriegodtgørelse. Der henvises til forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 9.

10.2. Udvalgets overvejelser

10.2.1. Generelle overvejelser

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om så vidt muligt at opretholde den balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling.

Der er derfor enighed om, at en lønmodtager efter ferieloven fortsat skal optjene fem ugers betalt ferie om året, og at bestemmelserne om optjening af betalt ferie i det væsentlige skal videreføres uændret.

Ferielovsudvalget er opmærksom på, at arbejdstidsdirektivets artikel 7 alene regulerer retten til fire ugers årlig betalt ferie. Det er på den baggrund Ferielovsudvalgets opfattelse, at der for den ferie, der optjenes ud over de fire uger, der er omfattet af arbejdstidsdirektivet, kan fastsættes regler om fx optjening og udbetaling, der ikke skal være i overensstemmelse med kravene fastsat i arbejdstidsdirektivet.

10.2.2. Hovedreglen om optjening af ferie

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om at videreføre den eksisterende optjeningsbestemmelse. Ferielovsudvalget foreslår, at en lønmodtager fortsat optjener 2,08 dages betalt ferie pr. måneds ansættelse, svarende til fem ugers ferie om året.

Optjeningen foreslås fortsat baseret på en fem-dages uge. Det betyder, at en lønmodtager, som arbejder tre dage om ugen, fortsat optjener det samme antal feriedage, som en lønmodtager, der arbejder fem dage om ugen. Det bemærkes, at tilrettelæggelsen af ferieafholdelsen modsvarer dette, så en lønmodtager, som arbejder tre dage om ugen, fortsat bruger fem feriedage på at holde en uges ferie. Se hertil betænkningens kapitel 12 om afholdelse af ferie.

Da optjeningen sker i et feriesystem med samtidighedsferie, er Ferielovsudvalget enig om, at optjeningen af ferie skal ske løbende. En løbende optjening betyder, at optjeningen sker i forhold til ansættelsens længde. Det betyder, at hvis en lønmodtager er ansat for kortere tid end en måned, sker optjeningen i forhold til ansættelsens længde.

Udvalget har drøftet, hvorvidt de eksisterende bemyndigelsesbestemmelser vedrørende adgangen til blandt andet at fastlægge regler om optjening af ferie, hvis lønmodtageren er ansat under en måned, skal videreføres. Udvalget er enig om, at adgangen til at fastlægge regler ikke skal videreføres, da retstilstanden bør kunne fastslås ud fra lovens regler i sig selv.

10.2.3. Undtagelser til optjening af ferie

Udvalget har endvidere drøftet, hvorvidt der fortsat skal være situationer, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at en lønmodtagers optjening af ret til betalt ferie fortsat ikke skal gælde under barselsperioder og andre orlovsperioder eller tjenestefri perioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn. Det er således fortsat lønudbetalingen, der generelt er afgørende for, om lønmodtageren optjener

ret til betalt ferie. Ligeledes er udvalget enig om, at en lønmodtager, der deltager i en lovlig konflikt fortsat ikke optjener ret til betalt ferie.

I forhold til fravær på grund af sygdom har udvalget drøftet den eksisterende bestemmelse om optjening af betalt ferie med sygeferiegodtgørelse.

Bestemmelsen blev indsat i ferieloven ved lov nr. 377 af 28. april 2012, som var baseret på rapporten fra Arbejdsgruppen om ferie og sygdom fra september 2010. Den er et resultat af en nøje overvejelse af, hvorledes EU-rettens krav kunne blive opfyldt på en måde, som var omkostningsneutral. Reglens kompleksitet er en følge heraf, og arbejdsmarkedets parter har i Ferielovsudvalget i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast været enige om at opretholde den herved etablerede balance.

10.2.4. Ferie uden optjening

Ferielovsudvalget har drøftet, hvorvidt der fortsat skal være ret til feriefrihed uden forudgående optjening.

Udvalget finder, at hvis der indføres samtidighedsferie, indebærer samtidigheds-systemet, at retten til afholdelse af betalt ferie optjenes allerede fra ansættelsens begyndelse. Udvalget har imidlertid i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast været enig om, at lønmodtagernes ret til fem ugers ferie pr. år, uanset om der er optjent betaling til ferien eller ej, skal videreføres. Den foreslåede bestemmelse vil samtidig gøre det muligt for lønmodtagerne at afholde ferie, der er optjent hos en tidligere arbejdsgiver.

Herudover er der i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om at regulere arbejdsgivernes mulighed for at give den betalte ferie på forskud, så en lønmodtager kan holde en længere ferie tidligt i ferieåret, også selvom lønmodtageren først vil have optjent retten til denne betalte ferie senere på året. Der er således foreslået bestemmelser om, hvordan udligningen af ferien afholdt på forskud foretages i takt med optjeningen, samt om, hvordan arbejdsgiveren kan modregne de forudbetalte feriepenge, hvis lønmodtageren fratræder, før den betalte ferie er optjent.

Udvalget har herudover drøftet, om særreglen for elever bør videreføres i et system, hvor eleverne – ligesom alle andre – meget hurtigere vil optjene ret til betalt ferie. Der henvises til betænkningens kapitel 8.

Ferielovsudvalget foreslår, at optjening af ferie reguleres som foreslået i lovudkastets § 4, § 5, § 7 og § 15, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 11 – Feriebatalingen

11.1. Gældende ret

Lønmodtageren har efter den gældende ferielovs kapitel 4 – afhængig af ansættelsesvilkårene – enten ret til løn under ferie og ferietillæg eller ret til feriegodtgørelse. Ferieloven regulerer endvidere retten til sygeferiegodtgørelse for lønmodtagere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

11.1.1. Løn under ferie og ferietillæg

Reglerne om ferie med løn følger af ferielovens § 23. De lønmodtagere, der har ret til løn under ferie efter ferielovens § 23, er dem, der er ansat månedsvist eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage. Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 23, stk. 1, at lønmodtageren skal opfylde tre betingelser for at have ret til løn under ferie. Lønmodtageren skal have ret til fuld løn under sygdom, lønmodtageren skal have ret til fuld løn på søgnehellidage, og derudover skal lønmodtageren være antaget månedsvist eller for længere tid. Denne formulering skal forstås i overensstemmelse med funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel. Lønmodtageren skal altså mindst have ret til en måneds opsigelsesvarsel dog med den undtagelse, at lønmodtagere, der efter funktionærlovens § 2, stk. 5, er ansat på prøve, også er omfattet af ordlyden i § 23. Det er uden betydning, om lønnen udbetales som time-, uge-, 14-dages- eller månedsløn.

Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidstidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 23, stk. 2, at lønmodtageren har krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde. Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning medregnes, og at forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, medregnes. Desuden medregnes personalegoder – som fx kost og logi – der ikke modtages under ferien. Efter fast retspraksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende.

Beskrivelsen af beregningsgrundlaget afspejler retspraksis fra EU-Domstolen, hvorefter feriebatalingen skal svare til arbejdstagerens normale løn. Der henvises til betænkningens kapitel 4 om internationale forpligtelser, afsnit 4.1.5.

Lønmodtageren har, ud over lønnen under ferien, ret til et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 23, stk. 2. Ferielægget beregnes på samme måde som feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 26. Se hertil afsnit 11.1.2 nedenfor. Ferietillæg udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt, jf. ferielovens § 23, stk. 4. Dette udgangspunkt kan dog fraviges ved kollektiv overenskomst.

Ferielovens § 23, stk. 3, regulerer de tilfælde, hvor der sker en væsentlig ændring i lønmodtagerens arbejdstid eller arbejdsomfang fra optjeningsåret til tidspunktet for feriens afholdelse (feriedifferenceberegning). Af bestemmelsen fremgår, at hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang er ændret med mere end 20 pct. fra optjeningstidspunktet til det tidspunkt, hvor lønmodtageren holder ferie, skal lønnen under ferie reguleres forholdsmæssigt. Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 23, stk. 3, at hvis der er sket væsentlige ændringer i de lønbestemmende beskæftigelsesforhold fra optjeningstidspunktet til ferietidspunktet, skal lønnen under ferie stå i et rimeligt forhold til forholdene på optjeningstidspunktet. Det betyder, at hvis en lønmodtager fx har arbejdet på halv tid i optjeningsåret, men på ferietidspunktet arbejder på fuld tid med en ugeløn på fx 6.000 kr., så har lønmodtageren alene ret til en ferieløn på 3.000 kr. pr. uge samt ferietillæg.

11.1.2. Feriegodtgørelse

Hvis betingelserne for at få løn under ferie og ferietillæg ikke er opfyldt, har lønmodtageren i stedet ret til feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 24.

Fælles for de lønmodtagere, som optjener ret til feriegodtgørelse, er således, at de i det pågældende ansættelsesforhold enten ikke har ret til mindst en måneds opsigelsesvarsel fra arbejdsgiveren, ikke har ret til fuld løn under sygdom eller ikke har ret til fuld løn på sønehelligdage.

Efter ferielovens § 26 beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstkatepligtigt lønbeløb og af personalegoder, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, forudsat at ydelsen er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 26, stk. 1, at der skal beregnes feriegodtgørelse af indkomstkatepligtige lønbeløb, hvilket vil sige vederlag, som udspringer af arbejdsforholdet, og

som lønmodtageren har et retligt krav på. Vederlaget skal udbetales under ansættelsen og omfatter ikke fx fratrædelsesgodtgørelse og konkurrenceklausultillæg, som først udbetales efter ansættelsesforholdets afslutning.

Det fremgår endvidere af bestemmelsens stk. 2, at lønmodtagernes bidrag til diverse pensionsordninger, arbejdsmarkedsbidrag og medarbejderinvesteringsselskaber, som ikke er indkomstskattepligtige for lønmodtageren, alligevel indgår i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg. Derimod skal der ikke beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, jf. ferielovens § 26, stk. 4.

Det fremgår desuden af ferielovens § 26, stk. 3, at feriegodtgørelse, der vedrører en lønperiode hen over et årsskifte, anses for optjent i det nye år.

11.1.3. Sygeferiegodtgørelse

Efter ferielovens § 25, stk. 1, optjener en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, ret til sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste fire uger før fraværet, jf. ferielovens § 25, stk. 2. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem den almindeligt beregnede sygeferiegodtgørelse og feriegodtgørelsen af den delvise løn.

Med henvisning til arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, hvorefter en arbejdstager har en beskyttet ret til fire ugers årlig betalt ferie, følger det af ferielovens § 25, stk. 3, at en lønmodtager, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, har ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder med sygefravær i optjeningsåret. Fra den 53. sygeperiode optjener lønmodtageren derfor ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag.

11.1.4. Undtagelser til afgrænsningen mellem feriegodtgørelse og løn under ferie

Der er i ferielovens § 23 givet visse muligheder for, at lønmodtagere, der har ret til løn under ferie og ferietillæg, kan få feriegodtgørelse i stedet.

For så vidt angår provisionslønnede, følger det af ferielovens § 23, stk. 2, 3. pkt., at en provisionslønnede under sin ferie har krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 23, stk. 2, at hvis aflønningen er sammensat af en fast grundløn samt en ikke ubetydelig provision,

og arbejdsvilkårene indebærer, at provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelse, vil den pågældende være berettiget til under ferieafholdelse at kombinere den faste løn med feriegodtgørelse. Feriegodtgørelsen beregnes på baggrund af provisionen i det forudgående optjeningsår.

Det følger endvidere af ferielovens § 23, stk. 5, at en lønmodtager, som har ret til løn under ferie, før optjeningsårets begyndelse kan kræve at få feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for at få løn under ferie og ferietillæg. Da overarbejde som udgangspunkt ikke indgår i lønnen under ferien, modsat beregning af feriegodtgørelse, kan det for lønmodtagere med meget overarbejde betale sig at kræve feriegodtgørelse i stedet for løn under ferie.

Ferielovens § 23, stk. 6, regulerer endelig, hvad der skal ske med den optjente ferie i det tilfælde, hvor en lønmodtager med ret til løn under ferie fratræder. En lønmodtager, der fratræder, får feriegodtgørelse for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu.

11.2. Udvalgets analyser og undersøgelser af økonomiske konsekvenser

Der er foretaget en gennemgang af udvalgets analyser og undersøgelser vedrørende feriebetalingen i betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse, afsnit 9.4, hvortil der henvises.

11.3. Udvalgets overvejelser

11.3.1. Generelle overvejelser

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om så vidt muligt at opretholde den materielle ferieret på det eksisterende niveau og dermed den eksisterende balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser.

Det er på den baggrund tilstræbt at videreføre de gældende feriebetalingsregler tilpasset samtidighedsferie. Det foreslås derfor, at der fortsat skal være to former for feriebetaling, nemlig ferie med løn og feriegodtgørelse.

Ferie med løn skal som hidtil bestå af den pågældendes normale løn og et ferietillæg, der beregnes på samme måde som feriegodtgørelse. Også reglerne om beregning af feriegodtgørelse er medtaget uændret. Feriebetalingen skal som hidtil i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet svare til arbejdstagerens ”normale løn”. Der henvises til betænkningens kapitel 4 om internationale forpligtelser, afsnit 4.1.5.

I den forbindelse bemærkes, at de EU-retlige krav til feriebetaling må anses for opfyldt, selv om arbejdsgivers pensionsbidrag ikke indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelsen, eftersom arbejdsgivers pensionsbidrag har en anden karakter end de lønelementer, der efter EU-Domstolens praksis udgør en del af den "normale løn".

Det kan endvidere være aftalt ved overenskomst, at der udbetales søgnehelldagsgodtgørelse til timelønnede på søgnehelldage, hvor de ikke kan arbejde, men har fri. Det beror på en konkret vurdering af den enkelte overenskomsts samlede regulering af en aftale om søgnehelldagsgodtgørelse, hvorvidt denne betaling kan anses som en del af arbejdstagerens normale løn i arbejdstidsdirektivets artikel 7's forstand. Hvis søgnehelldagsgodtgørelsen er at anse som en supplerende feriebetaling, indgår den ikke som en del af arbejdstagerens normale løn og skal dermed ikke indregnes i den betaling, arbejdstageren har krav på under ferie efter arbejdstidsdirektivets artikel 7. Hvis søgnehelldagsgodtgørelsen derimod er at anse som en indkomstudjævning, kan betalingen på baggrund af EU-Domstolens praksis være en del af arbejdstagerens normale løn, som arbejdstageren skal have under ferie.

Efter den gældende ferielov udgør feriegodtgørelsen 12,5 pct. og ferietillægget ved ferie med løn 1 pct. Sygeferiegodtgørelse udgør 12,5 pct. af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at disse procentsatser fastholdes på uændret niveau.

11.3.2. Tidspunktet for udbetaling af ferietillægget

Udbetalingstidspunktet for ferietillægget er efter de gældende regler senest ved feriens afholdelse. Dog udbetaler mange arbejdsgivere ferietillægget allerede ved ferieårets begyndelse. I en fremtidig ordning med samtidighedsferie vil det ikke være muligt at opgøre ferietillægget ved ferieårets begyndelse, da beregningsgrundlaget ikke er kendt på dette tidspunkt.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at arbejdsgiverne skal kunne vælge mellem to udbetalingsrytmer.

Udbetalingen vil for det første kunne ske samtidig med, at ferien afholdes. Dette vil sikre, at ferietillægget indgår ved opgørelsen af den feriebetaling, som lønmodtageren har til rådighed på ferietidspunktet. Ferietillægget er imidlertid udtryk for, at lønmodtageren får mere end sin normale løn i feriebetaling. Der er derfor efter EU-retten ikke krav om, at lønmodtageren skal have denne betaling til brug for

ferien. Arbejdsgiverne vil derfor for det andet kunne vælge at udbetale ferietillægget i to årlige rater henholdsvis den 31. maj og den 31. august. Dette vil give et udbetalingstidspunkt, der i det væsentlige svarer til den eksisterende ordning.

11.3.3. Feriedifferenceberegning

Efter de gældende regler skal der ske feriedifferenceberegning i tilfælde af skift i arbejdstid/-omfang, hvis ændringen på ferietidspunktet er mere end 20 pct. i forhold til den gennemsnitlige arbejdstid/-omfang i optjeningsåret, så lønnen under ferie står i et rimeligt forhold til forholdene på optjeningstidspunktet.

Det følger af EU-Domstolen dom af 22. april 2010 i sag C-486/08, Tirol, at afholdelse af ferie i en periode, der ligger senere end referenceperioden, ikke har nogen sammenhæng med arbejdstagerens arbejdstid i denne efterfølgende periode, og at en ændring af arbejdstiden, og særligt en nedsættelse af denne ved at arbejdstageren overgår fra fuld tid til deltid, ikke kan nedsætte den ret til årlig ferie, som arbejdstageren har optjent i den periode, hvor han arbejdede på fuld tid. Se endvidere fx EU-Domstolens dom af 13. juni 2013 i sag C-415/12, Brandes, præmis 30-31.

Med henblik på at sikre, at reglerne er i overensstemmelse med EU-retten, er der i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om, at retten til betalt ferie, i de tilfælde hvor der er forskel på arbejdstiden/-omfanget fra optjeningstidspunktet til ferietidspunktet, altid skal følge arbejdstiden/-omfanget på optjeningstidspunktet.

11.3.4. Sygeferiegodtgørelse

Reglerne om sygeferiegodtgørelse foreslås tilpasset samtidighedsferie, men ikke i øvrigt ændret. Der henvises til betænkningens kapitel 10 om optjening af ferie, afsnit 10.2.3, samt bemærkningerne til § 5, stk. 4 og 5, og § 20 i udvalgets lovudkast, jf. betænkningens kapitel 17, afsnit 17.1.

Ferielovsudvalget foreslår, at feriebetalingen reguleres som foreslået i lovudkastets §§ 16-20, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 12 – Afholdelse af ferie

12.1. Gældende ret om afholdelse af ferie

12.1.1. Hovedreglerne for afholdelse af ferie

Ferie skal holdes i det år, der går fra den 1. maj til den 30. april, og som følger efter optjeningsåret, jf. ferielovens § 12, stk. 1. Ferieåret begynder således fire måneder efter slutningen af optjeningsåret. Princippet for afholdelse af ferie er beskrevet i forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 12, stk. 1, hvoraf det fremgår, at ferien skal holdes i ferieåret. Det fremgår videre, at det siden den første ferielov fra 1938 har været et princip, at hele ferien skal holdes inden for ferieåret, og at retten til ferien ikke kan overføres til et andet ferieår.

De nærmere principper for, hvordan arbejdsgiveren skal placere og tilrettelægge ferie i forhold til lønmodtagerens arbejdstid og arbejdsrytme, herunder at ferie som udgangspunkt holdes og tælles i dage, følger af ferielovens § 12, stk. 2, og forarbejderne hertil, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 12, stk. 2.

I ferielovens § 12, stk. 3, reguleres de perioder, hvor der ikke kan placeres eller holdes ferie. Dette indebærer blandt andet, at der ikke kan holdes ferie på det ugentlige fridøgn, på søgnehelldage eller i den situation, som er reguleret i ferielovens § 38, hvor lønmodtageren på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, dvs. at lønmodtageren har en feriehindring. De særlige forhold efter ferielovens § 38 er reguleret i § 17, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie, og omfatter blandt andet egen sygdom, barsel og adoption. Der henvises til afsnit 12.2.1 nedenfor.

Efter ferielovens § 13, stk. 1, anses en lønmodtager for at begynde sin ferie ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, og ferien slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

En lønmodtager, der deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan dog ikke begynde ferie. Begynder konflikten derimod under ferien, afbrydes ferien ikke, jf. ferielovens § 13, stk. 7. En arbejdsgiver skal fastsætte ny ferie, hvis en lønmodtager ikke kan begynde sin planlagte ferie på grund af lovlig strejke eller lockout. De nærmere betingelser fremgår af § 13, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen).

Hvornår lønmodtageren har ret til at holde sin ferie i ferieåret, og hvor meget ferie lønmodtageren har ret til at holde på bestemte tidspunkter i ferieåret, reguleres i ferielovens § 14. Lønmodtageren har krav på mindst 15 dages ferie i sammenhæng (hovedferien) i perioden, der går fra den 1. maj til 30. september (ferieperioden). De øvrige ti feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst fem dages varighed, men hvis driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de dog gives som enkelt dage. Der gælder desuden en specialregel for placering og afholdelse af ferie for ansatte i landbruget.

Arbejdsgiveren har herudover som led i ledelsesretten ret til at fastsætte, hvornår lønmodtageren holder sin ferie. Udgangspunktet er dog, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie, jf. ferielovens § 15, stk. 1.

Ved den konkrete placering af ferien skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest tre måneder før, hovedferien begynder, og mindst en måned før ferien begynder for øvrige feriedage, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette. Disse regler fremgår af ferielovens § 15, stk. 2.

Varslet på tre måneder kan forkortes, således at ferien kan holdes inden ferieperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har kunnet holde ferien på grund af sygdom, jf. feriebekendtgørelsens § 12, stk. 2.

Arbejdsgiveren kan også under visse forudsætninger ændre tidligere fastsat ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt. Lønmodtageren skal i så fald have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan dog ikke afbrydes, jf. ferielovens § 15, stk. 3.

Som udgangspunkt kan en arbejdsgiver ikke pålægge en lønmodtager at afvikle ferie, som ikke er optjent, jf. hertil betænkningens kapitel 10 om optjening af ferie, afsnit 10.1.2. Ferielovens § 17 er dog en undtagelse hertil. Det følger af bestemmelsen, at hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan arbejdsgiveren uden at skulle betale løn eller erstatning til lønmodtageren bestemme, at lønmodtageren skal holde ferie, selvom lønmodtageren ikke har optjent ret til betalt ferie. Det betyder i givet fald, at lønmodtageren må holde ferien for egen regning. Herudover reguleres, hvad der skal ske, hvis en virksomhed holder lukket på arbejds-

dage mellem jul og nytår, herunder i hvilket omfang arbejdsgiveren skal betale lønmodtageren løn for de pågældende dage.

12.1.2. Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling

Ferielovens § 16 regulerer lønmodtagerens afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode. Bestemmelsens stk. 1 indeholder en særlig beskyttelse af lønmodtagerens hovedferie i opsigelsesperioden, mens stk. 2 regulerer afholdelse af ferie i en fritstillingsperiode.

En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke afholde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på tre måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage. Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til ferielovens § 16, stk. 1, at baggrunden herfor er, at lønmodtagere med et kortere opsigelsesvarslet skal bruge deres ferie til rekreation og ikke til jobsøgning.

I en fritstillingsperiode kan en arbejdsgiver under visse betingelser anse al ferie for afholdt, selvom arbejdsgiveren ikke nødvendigvis har fastsat ferien. Det kræves, at fritstillingsperioden er så lang, at både varslerne for ferie og selve ferien kan ligge inden for fritstillingsperioden.

Som udgangspunkt er det også en betingelse, at lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde, efter udløbet af ovennævnte perioder, dvs. at lønmodtageren ikke har arbejdet – heller ikke for andre. Hvis der ikke foreligger en sådan arbejdsfri periode, kan ferien dog anses for afholdt i fritstillingsperioden i to situationer. Det drejer sig om de situationer, hvor lønmodtageren for det første er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, samt for det andet, hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

Baggrunden for, at der ikke stilles krav om en arbejdsfri periode i ovennævnte tilfælde, fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 108 af 12. januar 2011, de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.2. Heraf fremgår det, at der derved undgås en urimelig begunstiggelse af den lønmodtager, som har fået arbejde i fritstillingsperioden i forhold til den lønmodtager, som ikke har fået arbejde. Ligeledes hindrer bestemmelsen, at lønmodtageren bliver bedre stillet i forhold til andre kreditorer i en insolvenssituation end forudsat i konkursloven.

12.1.3. Ferieafholdelse under sygdom

Det fremgår af ferielovens § 13, hvornår ferien begynder, og hvornår den slutter. Bestemmelsen regulerer også hindringer, der kan være for lønmodtagerens afholdelse af sin ferie, fx lønmodtagerens sygdom eller deltagelse i arbejdskonflikt.

En lønmodtager, som bliver syg før feriens begyndelse, er ikke forpligtet til at begynde ferien, medmindre lønmodtageren selv ønsker det, jf. ferielovens § 13, stk. 2. Lønmodtageren har således ret til erstatningsferie for alle sygedagene.

Ferielovens § 13, stk. 3-6, regulerer sygdom, der opstår efter feriens begyndelse, herunder retten til erstatningsferie, meddelelse af sygdom til arbejdsgiveren og betaling for lægeerklæringen. Disse bestemmelser blev indført i ferieloven i 2012 for at bringe ferieloven i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, som fortolket i EU-Domstolens dom af 10. september 2009 i sag C-277/08, Pereda. For en nærmere beskrivelse af bestemmelserne henvises til forarbejderne til ferielovens § 13, stk. 3-6, jf. lovforslag nr. L 114 af 21. marts 2012, bemærkningerne til § 1, nr. 4.

Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 13, stk. 3, jf. lovforslag nr. L 114 af 21. marts 2012, bemærkningerne til § 1, nr. 4, at en lønmodtager, der har optjent 25 feriedage og har en beskyttet ret efter arbejdstidsdirektivet til at holde 20 dages årlig betalt ferie, ikke har ret til erstatningsferie for de første fem sygedage. Har lønmodtageren derimod optjent mindre end 25 dages ferie, beregnes de dage, som lønmodtageren ikke får erstatningsferie for, i forhold til de optjente feriedage.

Efter ferielovens § 13, stk. 5, har lønmodtageren en ubetinget ret til at overføre og holde ferien i det efterfølgende ferieår, hvis lønmodtageren på grund af sygdom opstået før eller under ferien ikke får holdt erstatningsferien op til ferieårets udløb. Lønmodtageren kan også vælge at få feriepengene udbetalt for de dage, som lønmodtageren ville have haft ret til at holde som erstatningsferie, jf. ferielovens § 38.

En lønmodtager, der er sygemeldt, når den planlagte ferie begynder, har ret til at holde resten af ferien i forlængelse af sin rasmelding, jf. feriebekendtgørelsens § 12, stk. 1.

12.1.4. Særregler om afholdelse af ferie for visse lønmodtagere

Der gælder særlige regler om afholdelse af ferie for visse lønmodtagergrupper, jf. ferielovens § 2 a.

Bestemmelsen gælder for hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, au pair-personer med op-

holdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, personer som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, samt anden højt kvalificeret arbejdskraft, der af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fået tilladelse til at være omfattet af ferielovens § 2 a.

Efter bestemmelsen optjener disse persongrupper ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Ferien kan afholdes samtidig med, at den optjenes (samtidighedsferie). Hvis ansættelsen begynder midt i måneden, optjenes ferien forholdsmæssigt i den måned, hvor ansættelsen begynder. Tilsvarende gælder, hvis ansættelsesforholdet stopper midt i en måned. Der er kun fastsat få regler om afholdelse af ferie. Disse persongrupper er således kun omfattet af ferielovens § 12, stk. 2, om at ferien holdes med fem dage om ugen, § 12, stk. 3, om at ferien ikke kan holdes på andre fridage, og § 13 om feriens start- og sluttidspunkt og om sygdom m.v. under ferie. Der henvises til forarbejderne til ferielovens § 2 a, jf. lovforslag nr. L 114 af 21. marts 2012, bemærkningerne til § 1 nr. 3.

12.2. Gældende ret om overskydende ferie

Udgangspunktet i ferieloven er, at lønmodtageren kun har ret til de optjente feriepenge, hvis ferien rent faktisk holdes, og at ferie, der er optjent i et optjeningsår, skal holdes i det efterfølgende ferieår. Holder lønmodtageren ikke den optjente ferie, tilfalder feriepengene som udgangspunkt statskassen, Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. ferielovens § 36, stk. 1. Se hertil kapitel 14 om kreditorfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v., afsnit 14.4.

Ferieloven indeholder dog også regler, der gør det muligt for lønmodtageren enten at få overført ferie, som ikke er afholdt i et ferieår, til det efterfølgende ferieår, eller at få udbetalt feriepenge, uden at ferien holdes.

12.2.1. Den 5. ferieuge

Efter ferielovens § 19, stk. 1, kan en lønmodtager og arbejdsgiver aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst.

Muligheden for overførsel af den 5. ferieuge blev indsat i ferieloven i 2000 for at give øget fleksibilitet i forbindelse med ferieafholdelsen, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 19. Det fremgår endvidere af bemærkningerne, at det på grund af internationale forpligtelser kun er optjent ferie ud over 20 dage, der kan overføres.

Overførsel af ferie efter ferielovens § 19 kræver, at lønmodtageren har optjent mere end 20 feriedage, hvorimod der ikke stilles krav om, at lønmodtageren har

holdt 20 feriedage. Det er kun ferie, der er optjent efter ferielovens § 7, der kan aftales overført. Ferie efter ferielovens § 8 (ferie for egen regning) og ferie efter ferielovens § 9 (elevers ret til ferie) kan ikke overføres.

For at kunne overføre den optjente ferie ud over fire uger er det et krav, at der indgås en skriftlig aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb, jf. ferielovens § 19, stk. 2. Hvis der ikke foreligger en sådan skriftlig aftale, mister lønmodtageren retten til at holde ferien.

Hvis lønmodtageren fratræder, inden den overførte ferie er holdt, udbetales feriegodtgørelse for den overførte ferie i forbindelse med lønmodtagerens fratræden, jf. ferielovens § 19, stk. 4. Der henvises til afsnit 12.2.3 nedenfor.

Retten til overførsel af den 5. ferieuge kan være afskåret ved kollektiv overenskomst.

Hvis den 5. ferieuge ikke er aftalt overført til det følgende ferieår, kan lønmodtageren ved ferieårets udløb få udbetalt feriepengene for den 5. ferieuge, jf. ferielovens § 34 b, stk. 2. Det fremgår af bestemmelsen, at feriepenge, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9 ½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto, eller den, der administrerer feriegodtgørelsen.

Det er en betingelse for udbetaling efter denne bestemmelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører feriepenge for den 5. ferieuge. Lønmodtageren skal senest den 30. september efter ferieårets udløb ansøge om udbetalingen. En skriftlig aftale om overførsel af den 5. ferieuge skal således være indgået inden fristen for anmodning om udbetaling.

Der sker reduktion i antallet af dage med feriepenge for udbetalte offentlige ydelser som beskrevet i betænkningens kapitel 14 om kreditorfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v., afsnit 14.2.

12.2.2. Feriehindringer

En lønmodtager, der er omfattet af en feriehindring efter ferielovens § 38, kan ikke holde ferie på disse dage, jf. ferielovens § 12, stk. 3. Der henvises til kapitel 12.1.1 om hovedreglerne for afholdelse af ferie. Lønmodtageren har derfor i stedet krav på enten at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret, eller på at få feriepengene udbetalt, uden at ferien holdes, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 38, at feriehindringer skal vedrøre lønmodtagerens egne forhold og ikke fx familiemedlemmers forhold.

De særlige forhold efter ferielovens § 38 er fastsat i feriebekendtgørelsens § 17. Bestemmelsen opregner de forhold, som anses som feriehindringer efter ferieloven, og omfatter forhold, der vedrører lønmodtagerens uarbejdsdygtighed og forskellige orlovssituationer, fx barsels- og adoptionsorlov, lønmodtagerens beskæftigelse uden for ferielovens anvendelsesområde, fx overgang til selvstændigt erhverv og aftjening af værnepligt, lønmodtagerens frihedsberøvelse samt forhold vedrørende konflikt og manglende midler til at afholde ferie. Der henvises til betænkningens bilag 2, afsnit A.

Det fremgår af ferielovens § 38, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden hovedferieperiodens eller ferieårets udløb – dvs. enten i perioden op til den 30. september eller i perioden op til den 30. april – udbetales feriegodtgørelse, løn eller ferietillæg til lønmodtageren.

Hvis lønmodtageren er omfattet af en overenskomst, som giver mulighed for at aftale overførsel af ferie ved feriehindringer, kan ferien i stedet for udbetaling efter aftale med arbejdsgiveren overføres til afholdelse i det følgende ferieår, jf. ferielovens § 40.

Ved overførsel af ferie på grund af en feriehindring gælder samme regler som ved overførsel af den 5. ferieuge, herunder krav om skriftlighed ved aftalens indgåelse, at arbejdsgiveren skal give meddelelse om, at ferien er overført, til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, og at retten til at holde mere end 25 feriedage i et ferieår bortfalder, hvis lønmodtageren fratræder, inden ferien er holdt. Se hertil afsnit 12.2.1 ovenfor om den 5. ferieuge.

En lønmodtager, der på grund af sygdom er forhindret i at holde erstatningsferie efter ferielovens § 13 inden ferieårets udløb, har en ubetinget ret til at overføre og holde ferien i det efterfølgende ferieår, jf. ferielovens § 13, stk. 5. Overførsel af erstatningsferie, som er opnået efter ferielovens § 13, kræver ikke en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Se hertil afsnit 12.1.3 ovenfor.

12.2.3. Udbetalinger fra ophørte ansættelsesforhold

Efter ferieloven kan der i en række situationer udbetales feriegodtgørelse, uden at ferien holdes, hvis feriegodtgørelsen stammer fra et ophørt ansættelsesforhold.

Fratræden af alders- eller helbredsmæssige grunde

Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto, eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, jf. ferielovens § 30, stk. 1, nr. 1.

Ifølge forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 30, stk. 1, er der med alders- eller helbredsmæssige årsager tænkt på, at lønmodtageren helt forlader arbejdsmarkedet for at modtage en pension.

En lønmodtager, som ønsker udbetaling efter bestemmelsen, skal dokumentere, at betingelserne i loven er opfyldt, jf. feriebekendtgørelsens § 16.

Flytning til udlandet

Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales endvidere, hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister, jf. ferielovens § 30, stk. 1, nr. 2.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 30, stk. 1, at bestemmelsen er tænkt anvendt på lønmodtagere, der emigrerer eller på grund af længerevarende arbejdskontrakter i udlandet forlader Danmark. Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for, i hvilket omfang der kan udbetales feriegodtgørelse.

En lønmodtager, som ønsker udbetaling efter bestemmelsen, skal dokumentere, at betingelserne i loven er opfyldt, jf. feriebekendtgørelsens § 16.

Lønmodtagerens død

Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 30, stk. 5.

Boet kan få udbetalt feriegodtgørelse for den ferie, som ikke er afholdt i det ferieår, hvor lønmodtageren dør, og for ferie, som lønmodtageren har holdt, men endnu ikke fået udbetalt.

Overført ferie fra tidligere år

Der kan som nævnt, jf. afsnit 12.2.1 ovenfor, ske overførsel af ferie fra ét ferieår til det følgende ferieår.

Hvis lønmodtageren fratræder, inden den overførte ferie er holdt, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 dage i forbindelse med lønmodtagerens fratræden, jf. ferielovens § 30, stk. 4.

Beløb på højst 750 kr.

Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsfradrag, jf. ferielovens § 30, stk. 2.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 30, stk. 2, at hensigten med bestemmelsen er:

”at lette arbejdsgiverne for den administrative byrde, det kan være at skulle indbetale og indberette små feriegodtgørelsesbeløb for lønmodtagere, som arbejdsgiveren kun har en enkeltstående og meget kortvarig kontakt med i ferieoptjeningsåret. Det er derfor arbejdsgiveren, der afgør, om feriegodtgørelsen skal udbetales ved fratræden, eller om de almindelige regler i kapitel 5 skal følges. Nogle brancher er karakteriseret ved hyppige, kortvarige ansættelsesforhold, men dog ofte således, at der er tale om ansættelse hos den samme arbejdsgiver eller den samme begrænsede kreds af arbejdsgivere.”

Det fremgår af ferielovens § 30, stk. 2, 2. pkt., at arbejdsgiveren kun kan bruge reglen to gange over for den samme lønmodtager hvert år. Ifølge forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 30, stk. 2, er denne begrænsning indsat for at modvirke, at en væsentlig del af feriegodtgørelsen i kortvarige ansættelsesforhold udbetales sammen med lønnen.

Ved ferieårets udløb

Efter ferielovens § 34 b, stk. 1, kan en lønmodtager ved ferieårets udløb få udbetalt uhævet feriegodtgørelse, som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret. Det gælder uanset beløbets størrelse og uanset antallet af dage, lønmodtageren har optjent. Hvis lønmodtageren ikke har holdt ferie i ferieåret, kan lønmodtageren således få udbetalt feriepenge for op til 25 dage.

Lønmodtageren skal senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmode arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen om udbetaling.

Der gælder samme regel om reduktion i antallet af dage med feriepenge for udbetalte offentlige ydelser som ved udbetaling af feriepenge for den 5. ferieuge, jf. hertil betænkningens kapitel 14 om kreditorfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v., afsnit 14.2.2.

12.2.4. Øvrige udbetalinger

Beløb op til 1.500 kr. ved ferieårets begyndelse

Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, jf. ferielovens § 30, stk. 3.

Lønmodtageren har krav på at få udbetalt feriegodtgørelsen ved ferieårets begyndelse. Det er ikke en betingelse, at ansættelsesforholdet er ophørt.

Beløb op til 2.250 kr. ved ferieårets udløb

Efter ferielovens § 34 a udbetales feriepenge til lønmodtageren ved ferieårets udløb, hvis beløbet er på højst 2.250 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold dog kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Der kan kun ske udbetaling, hvis de uhævede feriepenge højst udgør 2.250 kr. netto. Hvis beløbet er højere, kan der ikke udbetales uhævede feriepenge efter denne bestemmelse. Udbetaling kan endvidere kun ske, hvis beløbet enten vedrører den 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold.

Det er den, som udbetaler feriepengene, der skal sikre, at betingelserne for udbetaling er opfyldt. FerieKonto kan imidlertid ikke vide, om et uhævet feriegodtgørelsesbeløb vedrører den 5. ferieuge. Det følger derfor af ferielovens § 34 a, stk. 2, at beløbet udbetales til lønmodtageren af FerieKonto, men at beløbet kan kræves tilbagebetalt efterfølgende, hvis beløbet ikke stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, eller beløbet ikke vedrører den 5. ferieuge eller afholdt ferie. Se hertil lovforslag nr. L 53 af 5. november 2003, bemærkningerne til § 1, nr. 5.

12.3. Udvalgets overvejelser

12.3.1. Generelle overvejelser

Ferielovsudvalget er enig om så vidt muligt at opretholde den eksisterende balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling.

På denne baggrund er der i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om – under hensyntagen til behovet for at gennemføre en ordning med samtidighedsferie – at videreføre de gældende regler om, hvornår og hvordan ferien skal holdes, hvordan ferien skal placeres, herunder hvorvidt dette skal ske i sammenhæng, og at lønmodtageren ikke kan påbegynde ferien i perioder, hvor denne ikke er i arbejde som følge af strejke eller lockout.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere enighed om at fastholde de gældende regler om varsling af ferie, samt arbejdsgiverens mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at lønmodtageren skal bruge sin ferie til rekreation og ikke til jobsøgning. Udvalget ønsker derfor at fastholde, at en lønmodtager, der er opsagt af arbejdsgiveren, ikke har pligt til at holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis lønmodtagerens opsigelsesvarsel er på tre måneder eller derunder. Tilsvarende ønskes udgangspunktet om, at en lønmodtager, der er fritstillet, kan anses for at have afholdt sin ferie, hvis lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af varslingsfristerne, og undtagelserne hertil fastholdt.

12.3.2. Afholdelse af optjent ferie i ferieafholdelsesperioden

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at ferieåret skal begynde den 1. september, og at der ikke skal være en ret for lønmodtageren til at holde betalt ferie, før den er optjent. Ved et fuldstændigt sammenfald mellem optjening og afholdelse, vil det medføre, at den betalte ferie optjenes den sidste dag i ferieåret, og at denne ferie kun ville kunne afholdes op til arbejdstids ophør den sidste dag i ferieåret. Blandt andet for at imødegå dette og for at understøtte en fleksibilitet i ferieafholdelsen generelt, har udvalget vurderet, at afholdelsesperioden således bør strække sig ud over ferieåret, således at afholdelsesperioden starter samtidig med ferieåret den 1. september, men løber frem til udgangen af det følgende kalenderår, dvs. den 31. december.

Der henvises til betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse.

Med hensyn til lønmodtagernes mulighed for at afholde ferie, selvom lønmodtageren ikke har optjent betaling hertil hos arbejdsgiveren, henvises der til betænkningens kapitel 10 om optjening af ferie, afsnit 10.2.4.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om at videreføre arbejdsgiverens mulighed for at gennemføre en ferielukning af virksomheden.

Udvalget har på den baggrund valgt at foreslå en tilpasning af bestemmelsen i lyset af, at ferien fremover foreslås optjent og afholdt i et system med samtidighed, hvor ferieåret starter den 1. september. I den gældende ordning vil lønmodtagerne således have fem ugers ferie til rådighed fra den 1. maj og frem, og vil der-

for have afviklet deres hovedferie før en eventuel ferielukning i efterårsferien eller mellem jul og nytår. Denne sammenhæng er afspejlet i de gældende regler. I det foreslåede samtidighedssystem vil lønmodtageren derimod ikke have optjent betalt ferie til sin hovedferie på tidspunktet for en eventuel ferielukning i efterårsferien eller mellem jul og nytår. Herudover vil en lønmodtager, som har været ansat hos arbejdsgiveren i en årrække, heller ikke i det indeværende ferieår have optjent tilstrækkelig betalt ferie til fx en ferielukning i efterårsferien.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om en model, hvor arbejdsgiveren forpligtes til at sikre, at lønmodtagerne i videst muligt omfang har betalt ferie til rådighed for ferielukninger, enten i form af optjent ferie fra tidligere ferieår eller i form af ferie på forskud. For at en lønmodtager kan få betalt ferie på forskud, er det et krav, at lønmodtageren har været ansat hos pågældende arbejdsgiver hele det forudgående ferieår. Dermed vil lønmodtagere, som har været ansat hos arbejdsgiveren i en årrække, ikke kunne blive hjemsendt uden løn under henvisning til en ferielukning af virksomheden, mens nyansatte ikke vil få løn under ferielukningen, alene fordi de ikke har optjent lige så meget betalt ferie som deres kolleger.

12.3.3. Ferieafholdelse og feriehindringer

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om i videst muligt omfang at fastholde de gældende regler om afholdelse af ferie i forbindelse med sygdom. En lønmodtager, som bliver syg før ferien, har derfor fortsat ret til at få hele sin ferie erstattet. En lønmodtager, som bliver syg under ferien, skal derimod alene sikres den direktivbeskyttede ferie, hvilket betyder, at lønmodtageren selv skal bære risikoen for op til fem sygedage i et ferieår.

Det er imidlertid nødvendigt at ændre beregningsreglerne, da arbejdsgiveren i et system med samtidighedsferie ikke på forhånd kan vide, om lønmodtageren optjener fuld ferie i det aktuelle ferieår. Samtidig har udvalget valgt, at beregningen skal foretages på grundlag af ferieoptjeningen hos den pågældende arbejdsgiver, så det ikke er nødvendigt at indhente oplysninger om eventuel sygdom hos andre arbejdsgivere i ferieåret.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der desuden opnået enighed om, at loven fortsat skal indeholde en bemyndigelsesbestemmelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvornår en lønmodtager kan anses for at være afskåret fra at holde ferie. Videreførelsen vil sikre, at der fortsat kan foretages ændringer i, hvad der anses for at være feriehindringer.

12.3.4. Særregler om afholdelse af ferie for visse lønmodtagere

Ferielovsudvalget har drøftet de særlige regler for optjening af ferie, der gælder for specifikke lønmodtagergrupper. Helt overordnet finder udvalget, at de hensyn, der i dag ligger bag de specifikke lønmodtagergruppers særlige regler for optjening af ferie, er de specifikke lønmodtageres behov for at kunne optjene og afholde ferie fra ansættelsens begyndelse.

Der henvises til betænkningens kapitel 8 om lovens personkreds, afsnit 8.4.3.

12.3.5. Overførsel af ferie

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om i videst muligt omfang at give arbejdsgivere og lønmodtagere mulighed for fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af lønmodtagerens ferie, herunder ved at give mulighed for overførsel af optjent betalt ferie i det omfang, EU-retten tillader det.

Det foreslås derfor, at den 5. ferieuge fortsat skal kunne overføres efter aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Det foreslås endvidere, at de første fire ugers optjente betalte ferie altid skal overføres, hvis der foreligger en feriehindring. Det vil naturligvis være en betingelse for overførsel, at feriehindringen består frem til ferieafholdelsesperiodens udløb. Hvis lønmodtageren har mulighed for at holde ferien, men ikke gør det, vil lønmodtageren således fortsat miste retten til ferien.

12.3.6. Udbetaling af ferie

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at lønmodtageren er nærmest til at modtage de feriemidler, der hidrører fra dennes optjente betalte ferie, også selvom lønmodtageren ikke har holdt ferie for dem. EU-retten sætter dog visse rammer for udbetaling til lønmodtageren.

Det foreslås, at optjent betalt ferie ud over fire uger som hovedregel udbetales til lønmodtageren ved ferieafholdelsesperiodens afslutning, medmindre arbejdsgiveren og lønmodtageren aftaler, at ferien overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Herudover vil arbejdsgiveren og lønmodtageren kunne aftale, at udbetalingen sker allerede efter ferieårets udløb, dvs. op til fire måneder tidligere.

Det foreslås endvidere, at lønmodtageren efter anmodning kan få udbetalt ferie, som tidligere har været overført på grund af sygdom eller orlov efter barselsloven, og som på ny vil kunne overføres på grund af samme forhold. I denne situation

vurderes det, at hvor ferien ellers kunne bortfalde helt, vil der ikke være risiko for at skabe et incitament til at give afkald på ferie, der vil være uforeneligt med direktivet. Dette skyldes, at arbejdstageren ikke har mulighed for at afholde ferien grundet uarbejdsdygtighed og at ferien efter overførselsperioden bortfalder. Når det samtidig bemærkes, at hvis der ikke udbetales en finansiel godtgørelse i denne situation, vil ferien bortfalde uden nogen kompensation til arbejdstageren, kan det ikke afvises, at EU-Domstolen vil nå til det resultat, at der kan udbetales en sådan finansiel godtgørelse i ansættelsesforholdet, idet det må lægges til grund, at hensynet til arbejdstageren vægtes tungt.

Herudover foreslås det, at der ved ansættelsesforholdets ophør vil ske udbetaling med det samme, hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet, fx ved pensionering, og at der skal kunne ske udbetaling ved ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis ansættelsesforholdet er ophørt.

Udvalgets overvejelser om, hvorvidt der ved udbetaling af feriemidler, uden at ferien holdes, skal tages højde for udbetaling af offentlige ydelser, henvises til betænkningens kapitel 14 om kreditorforfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v., afsnit 14.2.

Ferielovsudvalget foreslår, at afholdelse af ferie reguleres som foreslået i lovudkastets §§ 6-15, samt at håndtering af overskydende ferie reguleres som foreslået i lovudkastets §§ 21-27, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 13 – Lovens fravigelighed og samspillet med de kollektive overenskomster

Samspillet mellem de kollektive overenskomster og den ansættelsesretlige lovgivning er en del af, hvad der ofte omtales som ”den danske model”. Det er kendetegnende for den danske model, at den etablerer et system for regulering af løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet gennem kollektive aftaler, således at lovgivningen primært spiller en understøttende rolle.

Aftalesystemet blev grundlagt med Septemberforliget af 1899 – den første hovedaftale mellem LO og DA. Modellen har ikke mindst været kendetegnet af parternes evne til at tilpasse aftalesystemet til omverdenens skiftende krav.

Ferielovgivningen indgår i dette aftalesystem, således at de grundlæggende ferierettigheder i ferieloven er udviklet gennem en løbende udbygning af ferierettighederne i de kollektive overenskomster, som hen ad vejen er blevet skrevet ind i loven.

Som i andre ansættelsesretlige love er udgangspunktet i ferieloven, at aftaler om fravigelse af lovens bestemmelser kræver, at der på lønmodtagerside er tale om en kollektivitet. Det typiske er, at kollektiviteten på lønmodtagersiden viser sig i form af en egentlig organisering i en fagforening/et fagforbund. Kravet om, at en aftale skal være indgået af en kollektivitet på lønmodtagersiden, er opstillet ud fra en formodning om, at den enkelte lønmodtager ofte vil være i en udsat forhandlingsituation overfor arbejdsgiveren.

Samtidig betyder adgangen til at fravige bestemmelser ved individuelle aftaler, at der også i de mange ansættelsesforhold på det private arbejdsmarked, som ikke er dækket af overenskomst, er mulighed for inden for de udstukne rammer at aftale sig til noget andet end lovens hovedregler.

Der henvises blandt andet til Ferieudvalgets betænkning nr. 1375/1999 om ferieloven, side 23-25.

13.1. Fravigeligheden af den gældende ferieordning

Den gældende ferielovs §§ 4 og 5 indeholder generelle bestemmelser om lovens fravigelighed.

Efter ferielovens § 4, stk. 1, kan en lønmodtager ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øv-

rigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Efter bestemmelsens stk. 2 er loven derimod ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v.

Det er således overenskomstparternes ansvar at overholde de rammer, inden for hvilke de kan indgå overenskomster, og at sikre, at lønmodtagerne stilles lige så godt som efter ferielovens ufravigelige bestemmelser. Formålet med lovens fravigelsesmuligheder er i videst muligt omfang at give arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at fastsætte ferieregler, der er tilpasset forholdene inden for et fagområde eller en branche. Der henvises til lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 4.

Det følger endvidere af ferielovens § 5, at der ved fravigelse ved kollektiv overenskomst, som aftalepart på lønmodtagerside mindst skal være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 5, at kravet til aftaleparten på lønmodtagerside er fastsat ud fra et beskyttelseshensyn for at undgå, at fx lønmodtagerne på en enkelt virksomhed kommer i en udsat forhandlingssituation i forbindelse med forhandlinger om afvigende ferierettigheder.

Kravet til aftaleniveauet på lønmodtagersiden skal ses i sammenhæng med, at ferieoverenskomster, der fraviger loven, ikke skal godkendes eller vurderes af en offentlig myndighed. Det er således alene overenskomstparternes ansvar at holde sig inden for de rammer, inden for hvilke de kan indgå overenskomster, og sikre, at lønmodtagerne stilles lige så godt som efter ferielovens ufravigelige bestemmelser.

Hvis der i en kollektiv overenskomst eller individuel aftale er fastsat bestemmelser, som er i strid med lovens ufravigelige bestemmelser, vil de være ugyldige.

De generelle bestemmelser er suppleret af en lang række bestemmelser i loven, som fastlægger, i hvilket omfang de enkelte bestemmelser i loven kan fraviges til ugunst for lønmodtageren ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

13.1.1. Fravigelighed ved kollektiv overenskomst

Fravigelser til ugunst for lønmodtageren skal som hovedregel aftales ved kollektiv overenskomst med respekt for ferielovens ufravigelige regler og internationale forpligtelser, herunder arbejdstidsdirektivets⁴⁸ artikel 7.

Der er således adgang til at fravige et stort antal bestemmelser i loven ved kollektiv overenskomst, herunder bestemmelser om optjening af ferie (§§ 7 og 8), om afholdelse af ferie (§§ 12-17), feriebetalingen (§§ 23-26), og om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto (§ 28). Fravigelsesadgangene fremgår af ferielovens § 4, stk. 3, samt §§ 6, 10, 20, 21, 27, 31 og 40.

I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, skal fortolkning og brud på disse bestemmelser efter ferielovens § 4, stk. 3, afgøres i det fagretlige system, medmindre spørgsmålet er omfattet af reglerne om klageadgang til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i ferielovens § 44, stk. 4-10. Det betyder, at langt de fleste tvister mellem arbejdsgivere og lønmodtagere om ferierettigheder behandles i det fagretlige system, og ikke i det system, som er etableret med ferieloven.

Den mest betydningsfulde fravigelse fra ferieloven er herudover feriekortordningerne, hvor det er aftalt, at arbejdsgiveren ikke løbende skal afregne feriepenge til FerieKonto. Feriekortordningen skal være aftalt ved kollektiv overenskomst og forudsætter, at der stilles garanti for feriebetalingen, hvilket typisk sker ved, at arbejdsgiverforeningen afgiver en garanti for feriebetalingen til den enkelte lønmodtager. Når lønmodtageren holder sin ferie udbetaler arbejdsgiveren feriepengene direkte til lønmodtageren. DA og LO har blandt andet indgået den såkaldte standardaftale A herom.

13.1.2. Fravigelighed ved individuel aftale

Der er enkelte bestemmelser i ferieloven, som kan fraviges ved en individuel aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver, uanset om fravigelsen måtte være til gunst eller ugunst for lønmodtageren. Fravigelsesadgangene fremgår af ferielovens § 2 a, stk. 10, § 19 og § 21.

Således kan en lønmodtager og en arbejdsgiver fx aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst.

⁴⁸ Se hertil betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser, afsnit 4.1.

Der blev endvidere ved lovændringen i 2000 givet mulighed for, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan indgå individuelle aftaler om fravigelse af ferievarslerne i ferielovens § 15, stk. 2, og adgang til ferieafholdelse under opsigelse i ferielovens § 16, stk. 1. På dette grundlag har Højesteret i sagen UfR 2015.3823H fastslået, at ferieloven kunne fraviges ved aftale indgået ved ansættelsen, således at en arbejdstager skulle afvikle ferie i en opsigelsesperiode, hvor hun var fritstillet.

Det skal i øvrigt bemærkes, at regler, der ifølge loven kan fraviges ved individuel aftale, som udgangspunkt også kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

13.2. Udvalgets overvejelser

13.2.1. Generelle overvejelser

Ferielovsudvalget konstaterer, at de grundlæggende ferierettigheder i ferieloven fra 1938 først og fremmest er fulgt med tiden derved, at den løbende udbygning af ferierettighederne i de kollektive overenskomster hen ad vejen er blevet skrevet ind i loven.

Det er udvalgets opfattelse, at det er bedst i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel, at det i første række er arbejdsmarkedets parter, som gennem de kollektive overenskomster udvikler ferieretten, og at en ny ferielov derfor skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, som skal opfylde de krav til ferieretten, der følger af EU-retten og Danmarks internationale forpligtelser i øvrigt.

Udvalget har endvidere drøftet, i hvilket omfang loven skal kunne fraviges ved individuel aftale. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at ferieloven fortsat skal være en lønmodtagerbeskyttelseslov. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om, at enhver fravigelse af ferielovens bestemmelser, skal være i overensstemmelse med de internationale forpligtelser, som ferieloven implementerer. I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der ligeledes opnået enighed om, at visse bestemmelser om ferielovens rammer og forvaltningsmæssige ordning ikke skal kunne fraviges.

I øvrigt er der i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om, at en arbejdsgiver tilsluttet en kollektiv overenskomst med feriegarantiordning bør få mulighed for at lade denne feriegarantiordning gælde for lønmodtagere i virksomheden, der ikke er omfattet af en anden feriegarantiordning. Samtidig er der opnået enighed om, at adgangen til at fravige reglerne om ferieplacering m.v. ved individuel aftale begrænses til konkrete aftaler vedrørende en opstået situation i det løbende ferieår.

13.2.2. Kollektiv overenskomst

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der som nævnt, jf. afsnit 13.2.1 ovenfor, opnået enighed om, at beskyttelsen af lønmodtagernes ferierettigheder i første række skal ske gennem kollektive overenskomster. Som det er i dag, indeholder ferieloven en opregning af de specifikke regler, der kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Ferielovsudvalget finder, at det i stedet bør være ferielovens hovedregel, at lovens bestemmelser kan fraviges ved kollektiv overenskomst, således at det angives, i hvilket omfang bestemmelser ikke kan fraviges.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om at kvalificere de kollektive overenskomster, som kan fravige ferielovens bestemmelser. Udvalget finder således, at det er nødvendigt fortsat at stille krav til karakteren af repræsentationen. Udvalget foreslår derfor, at loven kan fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Hidtil har kollektive overenskomster om fravigelse af ferielovens bestemmelser kunnet indgås af en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation uden forudgående forelæggelse for eller drøftelse med lønmodtagerorganisationens hovedafdeling. Udvalget finder, at det i lyset af den udvidede adgang til at indgå kollektive overenskomster, hvor bestemmelser i loven kan fraviges til skade for lønmodtagerne, er nødvendigt at sikre lønmodtagernes samlede retsstilling ved at stille betingelser for at indgå lokale aftaler på virksomhederne.

Udvalget foreslår, at afgrænsningen foretages således, at lokale aftaler enten skal være godkendt af den mest repræsentative landsdækkende lønmodtagerorganisation eller skal være indgået i overensstemmelse med rammer for sådanne aftaler, der er fastsat i en kollektiv overenskomst indgået af en sådan mest repræsentativ landsdækkende lønmodtagerorganisation. Det vil på dette grundlag have formodningen for sig, at ferieaftalen i en sådan kollektiv overenskomst ud fra en helhedsbedømmelse stiller lønmodtagerne som gruppe mindst lige så godt som ferieloven.

13.2.3. Individuel aftale

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at det som hovedregel ikke skal være muligt ved individuel aftale at fravige ferielovens regler til skade for lønmodtageren, medmindre dette klart fremgår af loven. Dette skal ses i lyset af den diskussion af behovet for løn-

modtagerbeskyttelse, som fremgår ovenfor vedrørende de kollektive overenskomster.

Det bemærkes, at Ferielovsudvalget forudsætter, at en imødekommelse af et klart tilkendegivet ønske fra en lønmodtager om at afholde sin ferie på en given måde, der ikke svarer til den i loven fastlagte model, som udgangspunkt skal anses for at være til gunst for lønmodtageren.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der samtidig opnået enighed om, at det bør være muligt for en arbejdsgiver og en lønmodtager i et løbende ferieår konkret at få ferien placeret hensigtsmæssigt. Varslingsreglerne skal således fraviges, hvis lønmodtageren gerne vil udsette fastlæggelsen af sin ferie. Tilsvarende bør reglerne om ferieplacering i blokke bestående af hele uger kunne fraviges, så det er muligt fx at placere enkelte feriedage på virksomhedens lukkedage eller i dagene omkring påske, hvis arbejdsgiveren kan opnå en aftale herom med lønmodtageren, også selvom det sker på arbejdsgiverens foranledning.

Udvalget har herudover drøftet, om dette hensyn gør sig gældende i forhold til afholdelse af ferie under opsigelse. Udvalget er i forlængelse af disse drøftelser blevet enige om en justering af balancen i adgangen til at fravige bestemmelsen, således at adgangen til fravigelse på det angivne område kun skal kunne ske, hvor det er aktuelt, konkret begrundet, dvs. hvor en lønmodtager og arbejdsgiver efter opsigelsen på grund af forholdene bliver enige om, at lønmodtageren holder sin hovedferie i opsigelsesperioden.

13.2.4. Udstrækning af feriegarantiordninger

Ferielovsudvalget har overvejet, om der bør indføres en adgang til at lade lønmodtagere, der ikke er ansat efter anden overenskomst med feriegarantiordning, omfatte af en feriegarantiordning, som arbejdsgiveren har etableret ved aftale med en lønmodtagerorganisation, der ikke repræsenterer den pågældende lønmodtager. Det kan fx være en akademiker eller kontoruddannet i en produktionsvirksomhed, hvor de fleste medarbejdere er omfattet af ferieaftalen i industriens overenskomst mellem DI og CO-industri.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at en sådan adgang kan indføres med henblik på at sikre arbejdsgiverne reelle stordriftsfordele ved tilrettelæggelsen af deres ferieadministration. Det skal imidlertid være en betingelse, at feriegarantiordningens vilkår er tilgængelige for lønmodtageren og dennes eventuelle fagforening, så fagforeningerne får mulighed for at give relevant og tilstrækkelig rådgivning til de medlem-

mer, der måtte blive tilbudt en ansættelse, som ikke er omfattet af overenskomst. Der vil endvidere skulle ske orientering af de overenskomstbærende organisationer, hvis medlemmer kan blive berørt af en sådan udstrækning.

For en samlet oversigt over den foreslåede fravigelighed sammenlignet med fravigeligheden af den gældende ferielov henvises til betænkningens bilag 8.

Ferielovsudvalget foreslår, at forholdet til de kollektive overenskomster reguleres som foreslået i lovudkastets § 3, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 14 – Kreditorforfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v.

14.1. Gældende ret om kreditorforfølgning i feriebetaling

14.1.1. Arbejdsgivers modregningsadgang og tilbageholdelsesret

En arbejdsgiver kan få dækket visse krav mod lønmodtageren i lønmodtagerens krav på feriebetaling fra arbejdsgiveren efter ferielovens § 39. Adgangen til modregning i lønmodtagerens krav på feriebetaling er dog meget begrænset, idet formålet med ferieloven blandt andet er at sikre, at feriebetalingen er til stede til finansiering af ferien, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 39.

Det fremgår af bestemmelsen, at en række betingelser skal være opfyldt for, at arbejdsgiveren kan modregne i lønmodtagerens krav på løn, ferietillæg eller feriegodtgørelse.

For det første skal lønmodtageren have begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et modkrav fra arbejdsgiverens side. Dernæst skal arbejdsgiveren kunne dokumentere modkravets størrelse, og endeligt skal lønmodtageren have erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold skal være fastslået ved en retsafgørelse.

Modregning kan kun gennemføres, så længe feriebetalingen ikke er udbetalt til lønmodtageren.

Det er kun den arbejdsgiver, som feriebetalingen er optjent hos, der kan modregne sit krav i lønmodtagerens feriebetaling. Når betingelserne for modregning efter ferielovens § 39 er opfyldt, kan arbejdsgiveren foretage modregning med det samme og skal således ikke afvente lønmodtagerens afholdelse af ferie, før modregning kan gennemføres.

I de tilfælde hvor arbejdsgiveren ikke kan foretage modregning efter ferielovens § 39, stk. 1, fordi modkravet ikke er erkendt eller fastslået, har arbejdsgiveren efter ferielovens § 39, stk. 2, mulighed for at tilbageholde feriebetaling, der svarer til modkravet. Arbejdsgiveren kan tilbageholde feriebetalingen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål,
- der er indledt fagretlig behandling,

- arbejdsgiveren har anmeldt lønmodtageren til politiet for det retsstridige forhold, eller
- politiet har sigtet lønmodtageren for det retsstridige forhold.

Arbejdsgiveren kan kun tilbageholde et beløb, der svarer til modkravet.

14.1.2. Udlæg i feriebetaling

Beskyttelsen af feriebetaling fremgår af ferielovens § 4, stk. 1, som fastsætter, at en lønmodtager ikke kan give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og at loven i øvrigt ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven.

Ved en lovændring i 2003 blev det præciseret i § 4, at aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand til retsforfølgning.

Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 4, jf. lovforslag nr. L 53 af 5. november 2003, bemærkningerne til § 1, nr. 1, at:

”Feriegodtgørelse, der administreres af en feriekortudsteder, eller som indestår hos FerieKonto, kan imidlertid ikke siges at være forfaldent og dermed tilhøre lønmodtageren, så længe betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt. Hvis betingelserne for udbetaling ikke opfyldes i løbet af ferieåret, tilfalder beløbet statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Først på det tidspunkt, hvor lønmodtageren søger feriepengene udbetalt i forbindelse med afholdelse af ferie eller feriehindring, kan udlægget gøres gældende.”

Feriebetaling er derfor som udgangspunkt bedre sikret end almindelig løn, da der først kan gøres udlæg i feriebetalingen, når de er udbetalt til lønmodtageren. Det er herefter både arbejdsgiveren og tredjemand, der kan gøre udlæg i feriebetalingen.

14.2. Gældende ret om feriebetaling og offentlige forsørgelsesydelse

14.2.1. Fradrag for feriebetaling i offentlige forsørgelsesydelse efter ydelseslovgivningen

En person, der modtager offentlige forsørgelsesydelse, kan i optjeningsåret have optjent feriebetaling efter ferieloven enten ved ordinær ansættelse som lønmodtager eller ved ansættelse i fx et fleksjob, hvor der samtidig modtages en offentlig ydelse i form af fleksløntilskud.

Feriebetaling, der er optjent efter ferieloven, udbetales som udgangspunkt kun, når ferien holdes. Ferieloven giver imidlertid også mulighed for udbetaling af feriebetaling, uden at ferien holdes. Der henvises til kapitel 12 om afholdelse af ferie, afsnit 12.2.

I *tabel 14.1* gives et overblik over, hvilken betydning udbetaling af feriebetaling har for udbetaling af forskellige offentlige forsørgelsesydelse.

Tabel 14.1. Feriebetaling og udbetaling offentlige forsørgelsesydelse

	Frdrag i ydelsen, når ferien holdes	Frdrag i ydelsen, når feriepenge udbetales, uden at ferien holdes
Arbejdsløshedsdagpenge/midlertidig arbejdsmarkedsydelse ⁴⁹	Ja	Nej
Kontantydelse ⁵⁰	Ja	Ja
Syge ⁵¹ - og barseldagpenge ⁵²	Ja	Nej
Kontanthjælp/uddannelseshjælp/integrationsydelse ⁵³	Ja	Ja
Revalideringsydelse ⁵⁴	Ja	Nej
Fleksløntilskud ⁵⁵	Ja	Nej
Ledighedsydelse ⁵⁶	Ja	Nej
Ressourceforløbsydelse ⁵⁷	Ja	Nej
Efterløn ⁵⁸ /fleksydelse ⁵⁹	Ja	Ja
Førtidspension/Folkepension ⁶⁰	Ja	Ja

Anm.: Første kolonne (frdrag i ydelsen, når ferien holdes) dækker over forskellige situationer, hvor udbetaling af feriebetaling har betydning for den offentlige ydelse, som borgeren modtager, når borgeren holder ferien. Som udgangspunkt har udbetaling af feriebetaling den betydning, at der foretages fradrag i den offentlige ydelse, som borgeren modtager. For syge- og barseldagpenge gælder dog, at der ikke kan holdes ferie i en periode, hvor der modtages syge- eller barseldagpenge. En person, der er sygemeldt, kan efter aftale med kommunen holde ferie, men vil i den situation ikke få udbetalt

⁴⁹ Jf. lovbekendtgørelse nr. 784 af 21. juni 2017 om arbejdsløshedsforsikring m.v.

⁵⁰ Jf. lov nr. 174 af 24. februar 2015 om kontantydelse.

⁵¹ Jf. lovbekendtgørelse nr. 826 af 23. juni 2017 om sygedagpenge.

⁵² Jf. lovbekendtgørelse nr. 827 af 23. juni 2017 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

⁵³ Jf. lovbekendtgørelse nr. 269 af 21. marts 2017 om aktiv socialpolitik.

⁵⁴ Jf. lovbekendtgørelse nr. 269 af 21. marts 2017 om aktiv socialpolitik.

⁵⁵ Jf. lovbekendtgørelse nr. 1342 af 21. november 2016 om en aktiv beskæftigelsesindsats

⁵⁶ Jf. lovbekendtgørelse nr. 269 af 21. marts 2017 om aktiv socialpolitik. En person, der modtager ledighedsydelse, har også ret til at holde ferie med ledighedsydelse. Hvis der er optjent ferie efter ferieloven, foretages fradrag for egen optjent ferie i antallet af feriedage med ledighedsydelse, jf. § 74 e, stk. 5, i loven.

⁵⁷ Jf. lovbekendtgørelse nr. 269 af 21. marts 2017 om aktiv socialpolitik.

⁵⁸ Jf. lovbekendtgørelse nr. 784 af 21. juni 2017 om arbejdsløshedsforsikring m.v.

⁵⁹ Jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 17. september 2015 om fleksydelse.

⁶⁰ Jf. lovbekendtgørelse nr. 1239 af 13. oktober 2016 om social pension.

sygedagpenge for de dage, der holdes ferie for. Ferie i en barselsperiode forudsætter, at barselsorloven udskydes efter reglerne herom. Feriebetalning, der udbetales til personer, der modtager førtids- eller folkepension indgår i indkomstgrundlaget for beregning af pensionen i det år, hvor de bliver beskattes.

Tabellen viser, at det for alle offentlige forsørgelsesydelser gælder, at udbetalningen af feriebetaling påvirker den offentlige ydelse, som borgeren modtager, når borgeren holder ferien. For de fleste ydelser medfører udbetalningen af feriebetalingen, at der foretages et fradrag i ydelsen, når borgeren holder ferien. Fradraget foretages enten som et fradrag for feriebetalingsbeløbet eller for antallet af feriedage, eller som en kombination heraf. Disse regler fremgår af de pågældende ydelseslove.

Tabellen viser endvidere, at der i en stor del af de offentlige forsørgelsesydelser ikke foretages fradrag i ydelsen, når feriebetalingen udbetales, uden at ferien holdes. Det gælder for arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, sygedagpenge, barselsdagpenge, revalideringsydelse, fleksløntilskud, ledighedsydelse og ressourceforløbsydelse. Baggrunden for, at der ikke foretages fradrag i ydelserne, er forskellig og afhænger blandt andet af ydelsens formål. Der foretages fx ikke fradrag i arbejdsløshedsdagpenge, hvis en dagpengemodtager har ret til at få udbetalt feriebetalingen uden at holde ferien, da udbetalningen ikke har indflydelse på, om den pågældende kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet og opfylde betingelserne for at modtage dagpenge.

Derimod medfører udbetaling af feriebetaling fradrag i blandt andet kontanthjælp, uddannelseshjælp og integrationsydelse samt kontantydelse, da disse ydelser er formue- og/eller indtægtsafhængige. Der foretages tillige fradrag for udbetalt feriebetaling i efterløn og fleksydelse. For førtids- og folkepension indgår feriebetalingen i indkomstgrundlaget for beregningen af pensionen.

14.2.2. Fradrag for offentlige forsørgelsesydelser i feriebetaling efter ferieloven

Efter ferielovens § 34 b, stk. 1 og 2, kan feriepenge, der ikke er hævet inden ferieårets udløb, og som vedrører et ophørt ansættelsesforhold eller den 5. ferieuge, efter anmodning udbetales til lønmodtageren efter ferieårets udløb. Se hertil betænkningens kapitel 12 om afholdelse af ferie, afsnit 12.2.

Hvis lønmodtageren i ferieåret har modtaget visse offentlige ydelser, skal der ske reduktion i antallet af dage, der kan udbetales, jf. ferielovens § 34 b, stk. 3. Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 34 b, stk. 3, jf. lovforslag nr. L 53 af 5. november 2003, bemærkningerne til § 1, nr. 5, at udbetaling efter bestemmelsen kun kan ske, hvis lønmodtageren ikke derved bliver dobbeltforsørget. Lønmodtageren skal således ikke kunne spekulere i at undlade at holde ferie i ferieåret og samtidig modtage offentlige ydelser, for herefter at få udbetalt sin uhævede feriebetaling.

De offentlige ydelser, der medfører reduktion i antallet af dage med uhævet feriebetaling, er løbende blevet ændret. Det fremgår af den gældende ferielovs § 34 b, stk. 3, at følgende offentlige ydelser medfører reduktion i den uhævede feriebetaling: arbejdsløshedsdagpenge, særlig uddannelsesyndelse, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, integrationsydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse og kontanthjælp.

14.3. Gældende ret om uhævet feriebetaling

Uhævet feriebetaling er feriebetaling, som ikke er udbetalt til lønmodtageren i ferieåret, og som heller ikke udbetales til lønmodtageren efter ferielovens § 34 a eller 34 b, jf. herom betænkningens kapitel 12 om afholdelse af ferie, afsnit 12.2.

Efter ferielovens § 36 tilfalder uhævet feriebetaling statskassen, Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 36, at baggrunden for reglen er, at arbejdsgiveren ikke skal tjene på, at lønmodtageren ikke holder sin ferie eller glemmer at få feriepenge udbetalt, da det som udgangspunkt er arbejdsgiveren, der skal sørge for, at lønmodtageren holder ferien. Årsagen til, at staten får en del af den uhævede feriebetaling, er, at undersøgelser har vist, at en del af feriebetalingen vedrører personer, der i stedet for at holde deres optjente ferie har fået arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller orlovsydelse.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med ferielovens § 42, som bestemmer, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering hvert tredje år inden den 1. september skal fastsætte, hvor stor en del af de uhævede feriebetaling, der skal tilfalde statskassen. Fastsættelsen sker på baggrund af en undersøgelse af, hvor stor en procentdel af den uhævede feriebetaling i et givet ferieår, der kan henføres til personer, som i stedet for at holde deres optjente ferie med feriebetaling har fået arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller orlovsydelse. Den procentandel, som tilfalder statskassen, har siden reglens indførelse varieret mellem 30 til 74 pct. Procenten er senest fastsat for optjeningsårene 2012-2014, hvor den udgør 42 pct., jf. § 1 i bekendtgørelse nr. 1026 af 24. september 2014 om uhævede feriepenge.

Efter ferielovens § 32, stk. 3, skal uhævet feriegodtgørelse endvidere dække udgifterne til FerieKonto, i det omfang renterne af indbetalt feriegodtgørelse ikke rækker.

Når staten har fået sin andel af den uhævede feriebetaling, tilfalder den resterende uhævede feriebetaling Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, når udgifterne til FerieKonto er dækket.

14.4. Gældende ret om Arbejdsmarkedets Feriefond og private feriefonde

14.4.1. Arbejdsmarkedets Feriefond

Reglerne om Arbejdsmarkedets Feriefond findes i ferielovens § 46. Det fremgår af bestemmelsen, at Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution, og at fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som i medfør af loven tilfalder fonden.

De beløb, som tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond i medfør af ferieloven, er følgende:

- Uhævet feriebetaling, jf. ferielovens § 36, stk. 1.
- Feriebetaling, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har truffet afgørelse om skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond, fordi lønmodtageren har arbejdet mod vederlag under ferien, eller fordi feriepengene er udbetalt med urette efter ferielovens §§ 34 a eller 34 b, jf. ferielovens § 37.
- Renter fra FerieKonto, jf. ferielovens § 32, stk. 2.

Fondens midler skal anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere.

Det fremgår af loven, at Arbejdsmarkedets Feriefond i videst muligt omfang skal imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn.

Fonden kan endvidere, hvis der er midler dertil, støtte ferieformål, der både har et socialt og et kulturelt sigte.

Beskæftigelsesministeren udpeger fondens bestyrelse og fastsætter vedtægter for fonden. Vedtægterne er fastsat i bekendtgørelse nr. 673 af 23. juni 2014 om vedtægter for Arbejdsmarkedets Feriefond.

I 2015 havde fonden indtægter fra uhævet feriebetaling på ca. 79 mio. kr., hvoraf ca. 45 mio. kr. kom fra FerieKonto og ca. 34 mio. kr. kom fra feriekortordningerne. Hertil kom mindre nettoindtægter fra renter, så fondens samlede indtægter udgjorde godt 82 mio. kr.

14.4.2. Private feriefonde

Feriefonde, der får tilført uhævet feriebetaling efter ferielovens § 36, stk. 2, kaldes private feriefonde. Det fremgår af ferielovens § 36, stk. 2, at inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 31, kan direktøren

for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering tillade, at den andel af de uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 1 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål. For at kunne søge om udbetaling af uhævet feriebetaling skal der være oprettet en feriefond, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 36.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fastsat regler for og fører tilsyn med anvendelsen af den uhævede feriebetaling, jf. ferielovens § 36, stk. 3. Der er fastsat nærmere regler i bekendtgørelse nr. 1284 af 14. december 2004 om feriefonde (feriefonds bekendtgørelsen), som blandt andet indeholder regler om oprettelse, drift, revision og kapitalanvendelse samt Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings tilsyn med feriefondene. Bekendtgørelsen suppleres af en vejledning, en standardvedtægt, en standard årsrapport og en regnskabs- og revisionsinstruks, som fondsbestyrelsen og fondens revisor skal efterleve.

Det fremgår af feriefonds bekendtgørelsens § 3, stk. 1, at en feriefonds midler skal anvendes til ferieformål for en virksomheds medarbejdere, som er omfattet af en feriekortordning. "Ferieformål" omfatter primært køb, vedligeholdelse og forbedringer af boliger i Danmark, Norden og inden for EU, samt tilskud til leje af feriefaciliteter samt rejser og rejseomkostninger i Danmark og i udlandet.

En feriefond skal oprette vedtægter, som skal udformes i overensstemmelse med standardvedtægten for feriefonde. Vedtægterne skal godkendes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings tilsyn vedrører herudover feriefondens anvendelse af uhævet feriebetaling.

Der findes i dag ca. 140 private feriefonde. Alle kommuner og regioner har oprettet en privat feriefond, og en del store virksomheder har også oprettet en privat feriefond.

14.4.3. Strukturelt skøn for uhævet feriebetaling i en ny ferieordning med samtidighedsferie

Den uhævede feriebetalings omfang og fordeling på de enkelte ferieordninger svinger fra år til år, blandt andet som følge af, at en del af den uhævede feriebetaling kan anvendes til administration i FerieKonto, hvis renteindtægterne ikke slår til, jf. afsnit 14.3.

Der er derfor behov for at beregne en mere strukturel og langsigtet opgørelse af uhævede feriebetaling. Udgangspunktet for en sådan beregning er i denne sammenhæng, at der på finanslovsforslaget for 2017 forudsættes en årlig indtægt fra uhævet feriebetaling frem til 2020 på 110 mio. kr. Dette beløb udgør 42 pct. af

den uhævede feriebetaling, hvilket svarer til et samlet omfang af uhævet feriebetaling i den gældende ordning på 260 mio. kr. årligt.

Der er skønmæssigt på baggrund af likviditetsnedgangen som følge af samtidighedsferie forudsat en 85 pct. reduktion i omfanget af uhævet feriebetaling i en ny ferieordning. Det er desuden forudsat, at staten ikke vil opkræve en andel af den uhævede feriebetaling under en ny ferieordning.

På den baggrund forudsættes det skønmæssigt, at der i en ny ferieordning vil være 40 mio. kr. årligt i uhævet feriebetaling i alt. Af disse skønnes 25 mio. kr. at vedrøre midler til Arbejdsmarkedets Feriefond og 15 mio. kr. til private feriefonde.

14.5. Udvalgets forslag

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at en ny ferieordning med samtidighed ikke skal indebære ændringer i reglerne om kreditorfølgning eller i reglerne om feriebetaling og offentlige forsørgelsesydelse.

Der er endvidere opnået enighed om, at uhævet feriebetaling fortsat skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond og private feriefonde. Den uhævede feriebetaling vil dog fremover også skulle finansiere udgifterne til driften af Feriepengeinfo. Der henvises til kapitel 15 om lovens administration.

Ferielovsudvalget foreslår, at forholdet til offentlige forsørgelsesydelse reguleres som foreslået i lovudkastets § 27, at kreditorfølgning reguleres som foreslået i lovudkastets §§ 28-30, og at håndteringen af uhævet feriebetaling, herunder feriefondenes forhold, reguleres som foreslået i lovudkastets §§ 34-35 og §§ 40-41, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 15 – Lovens administration

15.1. Den gældende ferielovs aktører

Der er en række aktører, der er involveret i administrationen af ferieloven, både i den daglige administration og i forbindelse med afgørelse af tvister, der udspringer af ferieloven.

15.1.1. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Som lovansvarlig er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering den myndighed, der på forespørgsel fra lønmodtagere, arbejdsgivere, andre offentlige myndigheder m.v. afgiver vejledende udtalelser om fortolkning af ferieloven.

Styrelsen træffer endvidere afgørelse i 1. instans i en række sager efter ferieloven, jf. ferielovens § 44, stk. 1. Som udgangspunkt træffer styrelsen afgørelse i tvister mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om ret til ferie, medmindre forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst. Herudover har styrelsen enekompetence i en række sager, jf. ferielovens § 44, stk. 3.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har endvidere til opgave at føre tilsyn med de private feriefonde, at administrere den dansk-tyske ferieaftale (hvorefter danske bygningsarbejdere, som er udstationeret til Tyskland, kan forblive omfattet af det danske system og omvendt for de tyske bygningsarbejdere), og hvert tredje år at fastsætte statens andel af den uhævede feriebetaling.

Endelig har styrelsen ansvaret for administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. ferielovens § 32, stk. 1. Styrelsen har således det overordnede administrative og forvaltningsmæssige ansvar for administrationen af opgaverne i FerieKonto.

Styrelsen kan delegere sin afgørelseskompetence samt en række andre opgaver til FerieKonto.

15.1.2. FerieKonto

Udgangspunktet i ferieloven er, at feriegodtgørelse skal indbetales til FerieKonto, medmindre arbejdsgiveren er omfattet af en ferieordning med en garanti for feriegodtgørelsen, jf. ferielovens § 28, stk. 1, sammenholdt med ferielovens § 31, jf. afsnit 15.1.4.

FerieKonto varetager opgaver vedrørende arbejdsgivernes indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse, herunder opkrævning af feriegodtgørelse, og opkrævning af morarenter ved for sen indbetaling af feriegodtgørelse. FerieKonto varetager samtidig opgaver vedrørende udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagere, herunder i forbindelse med afholdelse af ferie og udbetaling af feriegodtgørelse efter ferieårets udløb efter ansøgning.

Herudover træffer FerieKonto efter delegation fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse som 1. instans i sager om optjening af feriedage efter ferielovens § 7. FerieKonto afgiver desuden indstilling til politiet i sager om overtrædelse af reglerne om indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto.

FerieKonto finansieres af renterne af arbejdsgivernes indbetalinger til FerieKonto samt af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse. I det omfang udgifterne ikke kan dækkes heraf, skal uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto dække den resterende del af udgifterne.

15.1.3. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings og FerieKontos afgørelser kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. ferielovens § 45. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalgs afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg er sidste administrative klageinstans af sager på ferielovens område. Ankestyrelsens afgørelser kan – ligesom styrelsens og FerieKontos afgørelser – indbringes for de civile domstole.

15.1.4. Arbejdsmarkedets parter (feriekortordninger)

Arbejdsmarkedets parter kan ved kollektiv overenskomst indgå aftale om, hvilke ferieregler der skal gælde for det pågældende overenskomstområde, og derved fravige ferielovens regler. Der henvises til betænkningens kapitel 13 om lovens fravigelighed og samspillet med kollektive overenskomster.

Indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto kan således fraviges ved kollektiv overenskomst ved oprettelse af såkaldte feriekortordninger. En feriekortordning indebærer typisk, at arbejdsgiveren ikke skal afregne feriegodtgørelse til FerieKonto – hverken løbende eller ved lønmodtagerens fratræden – men at arbejdsgiveren i stedet kan beholde feriebetalingen og vente med at udbetale beløbet, indtil lønmodtageren kan få feriebetalingen udbetalt. Arbejdsgiveren opnår derved en rente- og likviditetsfordel ved at være omfattet af en feriekortordning i stedet for

at bruge FerieKonto-systemet. Betingelserne for at oprette en feriekortordning fremgår af ferielovens § 31, og er beskrevet i afsnit 15.2 nedenfor.

Hvis det i stedet aftales, at feriemidlerne skal administreres af en faglig organisation eller en arbejdsgiverforening, kaldes denne en feriekasse.

15.1.5. Det fagretlige system

Reglen om, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har kompetencen til at træffe afgørelser i tvister om ferierettigheder fraviges, når forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst. Her sker behandlingen som nævnt i det fagretlige system.

Det fremgår således af ferielovens § 4, stk. 3, at i det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system. Ifølge forarbejderne, jf. lovforslag nr. 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 4, skal "alle tvister afgøres i det fagretlige system, hvis parterne indskriver hele regelsættet i overenskomsten. Dette gælder også tvister om lovens ufravigelige bestemmelser. Parterne vil derfor ofte ønske at skrive hele regelsættet ind i overenskomsten dels for at få et sammenhængende regelsæt dels for at sikre, at tvister ikke skal løses både i det fagretlige system og i det administrative system eller ved de civile domstole".

Tvister, der skal behandles i det fagretlige system, behandles enten af Arbejdsretten eller en faglig voldgift, jf. lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med senere ændring. Hvis sagen angår et eventuelt brud på en overenskomst, behandles sagen normalt ved Arbejdsretten, og hvis sagen angår en tvist om fortolkningen af overenskomsten, behandles sagen ved faglig voldgift.

Hvis den overenskomstbærende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af tvisten, vil styrelsen være kompetent til at træffe afgørelse i tvisten. Ligeledes kan en lønmodtager anlægge sag ved de civile domstole, hvis lønmodtageren kan godtgøre, at den faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

15.1.6. Feriefonde

Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde modtager den del af de uhævede feriepenge, som ikke tilfalder statskassen. Se hertil betænkningens kapitel 14 om kreditorforfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v., afsnit 14.5.

15.2. Gældende ret om administration af feriepenge

Hvis lønmodtageren har krav på løn under ferie, beholder arbejdsgiveren feriepengene, indtil lønmodtageren holder ferien og i den forbindelse får udbetalt sin sædvanlige løn.

Fratræder en lønmodtager med ret til løn under ferie, skal der beregnes feriegodtgørelse for den optjente men ikke afholdte ferie, jf. ferielovens § 23, stk. 6. Arbejdsgiveren skal i denne situation indbetale feriegodtgørelsen til FerieKonto.

Har lønmodtageren krav på feriegodtgørelse under ferien, skal arbejdsgiveren endvidere som udgangspunkt indberette oplysninger om feriegodtgørelsen til indkomstregisteret, og indbetale feriegodtgørelsen til FerieKonto, medmindre arbejdsgiveren er omfattet af en feriekortordning, jf. afsnit 15.2.1 og 15.2.2 nedenfor.

15.2.1. Indberetning til indkomstregisteret/Feriepengeinfo

Det fremgår af ferielovens § 27 a, at oplysninger om feriegodtgørelse skal indberettes til indkomstregisteret. Arbejdsgiveren skal således en gang om måneden indberette oplysninger til indkomstregisteret om lønmodtagerens optjente feriedage og optjent feriegodtgørelse efter fradrag af A-skat m.v., jf. lov om et indkomstregister. Der er fastsat nærmere regler om indberetning af oplysninger om ferie i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto og bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo.

Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 27 a, jf. lovforslag nr. L 114 af 21. marts 2012, bemærkningerne til § 1, nr. 7, at formålet med, at alle arbejdsgivere skal foretage elektronisk indberetning af antal optjente feriedage og optjent feriegodtgørelse til indkomstregisteret efter lov om et indkomstregister, er at sikre, at alle lønmodtagere via FerieKonto elektronisk kan få adgang til et samlet overblik over optjente og afholdte feriedage og en let adgang til at bestille feriegodtgørelse.

Efter reglerne i bekendtgørelserne skal arbejdsgiveren tillige indberette oplysning til indkomstregisteret om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen (feriepengeudbetalere), herunder om dette er FerieKonto.

Der gælder samme frister for indberetning af oplysninger om ferie, som der gælder for indberetning af andre lønoplysninger. Indberetning af oplysninger skal således ske senest den 10. i måneden efter udløbet af den kalendermåned, oplysningerne vedrører.

Arbejdsgivere, der er omfattet af en feriekortordning, kan undtages fra kravet om indberetning af ferieoplysninger til indkomstregisteret, hvis oplysninger om feriegodtgørelse kan indberettes digitalt til FerieKonto, jf. ferielovens § 30 a.

Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 30 a, jf. lovforslag nr. L 114 af 21. marts 2012 bemærkningerne til § 1, nr. 11, at ”formålet med at undtage en feriekortordning fra at indberette til indkomstregisteret, og at anmodning om udbetaling ikke skal ske til FerieKonto er, at de feriekortordninger, der allerede i dag har udviklet og investeret i it-systemer, der kan levere de samme oplysninger digitalt til FerieKonto, ikke skal pålægges ekstra administrative byrder”.

Arbejdsgivere, der er omfattet af DA's elektroniske feriekortordning ACF (Arbejdsgivernes Centrale Ferieregister), er i dag undtaget fra indberetning af oplysninger til indkomstregisteret.

I de tilfælde, hvor indberetning af ferieoplysninger til indkomstregisteret er fraveget, skal oplysninger vedrørende feriegodtgørelse løbende indberettes til FerieKonto, jf. ferielovens § 43 d, stk. 1. Regler herom er fastsat i § 12 i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo.

Reglerne skal blandt andet sikre, at alle lønmodtagere med ret til feriegodtgørelse – uanset om ferieoplysninger indberettes til FerieKonto – til enhver tid har et samlet overblik over optjent og afholdt ferie i Feriepengeinfo.

15.2.2. Indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto

Indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto sikrer, at feriegodtgørelsen er til stede, når lønmodtageren holder sin ferie. Den feriegodtgørelse, der efter ferielovens § 28 skal indbetales til FerieKonto er følgende:

- feriegodtgørelse, der løbende optjenes i et ansættelsesforhold, jf. ferielovens § 24,
- feriegodtgørelse til lønmodtagere, som fratræder, og som under ansættelsen har været ansat med ret til løn under ferie, jf. ferielovens § 23, stk. 6,
- feriegodtgørelse til lønmodtagere, som i stedet for løn under ferie, har krævet feriegodtgørelse med 12 pct., jf. ferielovens § 23, stk. 5,
- sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 25.

Efter ferielovens § 31 kan det ved kollektiv overenskomst aftales at fravige kravet om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Det er en betingelse for fravigelse af FerieKonto-systemet, at arbejdsgiveren stiller en garanti for, at feriegodtgørelsen er til stede på ferietidspunktet. Garantien skal svare til mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 31, at: ”begrundelsen for kravet om garanti er, at efter de fleste ferieoverenskomster befinder feriegodtgørelsen sig hos arbejdsgiveren, indtil ferien holdes, og der skal derfor være sikkerhed for, at feriepengene er til stede, når lønmodtageren skal holde ferien. Garantien for feriegodtgørelsen stilles typisk gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening eller som en bankgaranti.”

Feriekortordningen omfatter alene de lønmodtagere, der er omfattet af den pågældende overenskomst. Dette betyder, at hvis en arbejdsplads har flere faggrupper ansat, hvor det kun er nogle medarbejdere, der er omfattet af ferieordningen, skal arbejdsgiveren fortsat indbetale feriegodtgørelse til FerieKonto for de faggrupper, der ikke er omfattet af ferieordningen.

FerieKonto sender hvert kvartal en opkrævning til arbejdsgiveren på baggrund af arbejdsgiverens indberetning af ferieoplysninger til indkomstregisteret. Feriegodtgørelse skal enten indbetales kvartalsvis eller ved lønmodtagerens fratreden. Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse skal arbejdsgiveren betale morarenter til FerieKonto med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen, medmindre FerieKonto fratrukker rentekravet, jf. ferielovens § 28, stk. 2 og 3.

Der er fastsat undtagelser til indbetaling til FerieKonto i ferielovens §§ 30 og 31. Efter ferielovens § 30 skal der ikke ske indbetaling til FerieKonto af:

- feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, der udbetales til lønmodtageren, hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller hvis lønmodtageren fratrukker i forbindelse med flytning til udlandet,
- feriegodtgørelse op til 750 kr., når lønmodtageren fratrukker,
- feriegodtgørelse for dage ud over 25 i forbindelse med lønmodtagerens fratreden (dvs. overført ferie),
- tilgodehavende feriegodtgørelse, der udbetales til boet, hvis en lønmodtager dør.

Feriegodtgørelse kan i de nævnte situationer udbetales til lønmodtageren, uden at lønmodtageren holder ferien. Feriegodtgørelsen udbetales af arbejdsgiveren, FerieKonto eller af den, der administrerer feriegodtgørelsen efter ferielovens § 31.

15.2.3. Udbetaling af feriebetaling

En anmodning om udbetaling af feriebetaling skal rettes til enten arbejdsgiveren, en ferieordning eller FerieKonto.

Arbejdsgiveren udbetaler lønmodtagerens sædvanlige løn under ferien, når lønmodtageren har ret til ferie med løn.

En anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse rettes til enten arbejdsgiveren eller til feriekortordningen, hvis arbejdsgiveren er omfattet af en feriekortordning, der er fritaget fra kravet om indberetning og anmodning om udbetaling til FerieKonto, jf. ferielovens § 30 a. I de fleste tilfælde vil feriepengene være hos arbejdsgiveren.

I alle øvrige tilfælde sker udbetalingen fra FerieKonto.

Det følger af ferielovens § 29, stk. 1, at feriegodtgørelse udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Efter ferielovens § 29, stk. 2, skal anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse rettes til FerieKonto.

Lønmodtagerens anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse sker digitalt på portalen Feriepengeinfo. Der er fastsat nærmere regler om anmodning om udbetaling i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo, som gælder for ansættelsesforhold omfattet af en feriekortordning, og bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen), som gælder for ansættelsesforhold uden en feriekortordning.

I de tilfælde, hvor feriegodtgørelsen ikke er indbetalt til FerieKonto, jf. ferielovens § 31, sender FerieKonto udbetalingsanmodningen videre til den pågældende arbejdsgiver/feriekortordning, som udbetaler feriegodtgørelse til lønmodtageren.

15.3. Straffebestemmelser

I sager, hvor Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om arbejdsgiverens manglende betaling af feriepenge, kan styrelsen tillige indstille til politiet, at der rejses tiltale mod den pågældende arbejdsgiver for overtrædelse af ferieloven.

Det fremgår af ferielovens § 47, stk. 1, at en arbejdsgiver, som trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, straffes med bøde. Bestemmelsen omhandler enhver manglende betaling af feriepenge efter ferieloven, hvis kravet er forfaldent, og hvis der er givet påkrav om betalingen.

Desuden indeholder FerieKonto-bekendtgørelsens § 14 en straffebestemmelse, der giver mulighed for at pålægge den arbejdsgiver, der ikke overholder indberetnings- og indbetalingsreglerne i bekendtgørelsen en bøde. Det er efter bekendtgørelsen ikke en betingelse for at pålægge arbejdsgiveren bøde, at lønmodtageren

ikke har fået feriepengene. En arbejdsgiver kan således straffes, hvis bekendtgørelsens regler for indberetning og indbetaling til FerieKonto ikke er fulgt.

Herudover er der i § 16 i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepenge-info en straffebestemmelse, hvorefter en arbejdsgiver, der overtræder reglerne om indberetning til indkomstregisteret, straffes med bøde.

Det er anklagemyndigheden, som afgør, om der skal rejses tiltale for overtrædelse af ferielovens § 47, stk. 1, eller en bekendtgørelse. I praksis vil det være Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, som over for politiet rejser sager om overtrædelse af ferielovens § 47, stk. 1, og det vil være FerieKonto, som rejser sager om overtrædelse af § 14 i FerieKonto-bekendtgørelsen og § 16 i Feriepengeinfo-bekendtgørelsen.

Det fremgår af forarbejderne, jf. lovforslag nr. L 178 af 27. januar 2000, bemærkningerne til § 47, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (eller FerieKonto) ikke er forpligtet til at anmelde arbejdsgiveren til politiet, selvom der er en formodning om overtrædelse af ferielovgivningen. En lønmodtager eller fx en lønmodtagerorganisation kan selv anmelde en overtrædelse af ferielovgivningen til politiet.

15.4. Udvalgets overvejelser

15.4.1. Generelle overvejelser

Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovdokument opnået enighed om at indrette feriesystemet, så det ligner det eksisterende system, men i højere grad baserer sig på almene og fælles løsninger.

Der er endvidere lagt vægt på, at ferieloven bygger på den danske model, hvor det i første række er arbejdsmarkedets parter, som gennem kollektive overenskomster udvikler ferieretten. Det følger heraf, at tvister om ferie skal afgøres i det fagretlige system, når ferierettighederne bygger på overenskomst. Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovdokument opnået enighed om, at det ligesom i den øvrige ansættelsesretlige lovgivning er mest naturligt at tvister om ferie, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, behandles ved de civile domstole. Det foreslås således, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke længere skal kunne afgøre tvister mellem lønmodtager og arbejdsgiver om ret til ferie m.v., ligesom styrelsen ikke vil kunne indstille til politiet, at der rejses tiltale om en arbejdsgiver for overtrædelse af ferieloven.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovdokument er der dog opnået enighed om, at de private feriefonde forsat skal være undtaget fra

fondslovgivningen, og dermed forsat være underlagt et tilsyn fra en offentlig myndighed. Der er dog enighed om, at dette tilsyn ikke skal udføres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det foreslås i stedet, at tilsynet fremover skal udføres af Arbejdsmarkedets Feriefond, såfremt Arbejdsmarkedets Feriefond forsat har en administration, der kan varetage opgaven ved siden af dens øvrige opgaver. En sådan ændring af tilsynsmyndigheden forudsætter, at der forsat føres tilsyn med anvendelsen af de midler, som de private feriefonde modtager efter ferieloven, samt at der derfor forsat skal være hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte tilsvarende regler for anvendelsen og kontrol med anvendelsen af uhævede feriemidler som de, der i dag er fastsat ved bekendtgørelse.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om, at øvrige opgaver, som i dag påhviler styrelsen, fremover vil skulle løses af FerieKonto. Det foreslås, at beskæftigelsesministeren (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) forsat vil varetage administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tilæbspension.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at alle lønmodtagere med ret til feriegodtgørelse fremover skal anmode om denne via Feriepengeinfo. Det følger heraf, at arbejdsgivere, der er omfattet af DA's elektroniske feriekortordning ACF (Arbejdsgivernes Centrale Ferieregister) ikke længere skal være undtaget fra indberetning af oplysninger til indkomstregisteret.

Det bemærkes, at udvalget forudsætter, at forslaget i overensstemmelse med sædvanlig praksis vil blive underkastet en Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder (AMVAB) af Erhvervsstyrelsen forud for fremsættelse af lovforslag i Folketinget.

15.4.2. Finansiering af FerieKonto og Feriepengeinfo

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er udvalget enige om, at driften af FerieKonto vil skulle betales af de arbejdsgivere, der benytter FerieKonto.

Administrationsudgifterne i FerieKonto eksklusive udgifterne til Feriepengeinfo skønnes at udgøre ca. 70 mio. kr. i en ny ferieordning. Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om at foreslå, at der pålægges arbejdsgiverne en betaling pr. lønmodtager, som arbejdsgiveren hver måned indberetter ferie til FerieKonto for. Det skønnes, at der for at

finansiere administrationsudgifterne i FerieKonto skal pålægges arbejdsgiverne en betaling pr. lønmodtager på ca. 10 kr. pr. måned.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der endvidere opnået enighed om, at uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto kan anvendes til at dække udgifterne til administration af Feriepengeinfo.

Udgifterne til Feriepengeinfo skønnes i 2016 at udgøre 9,5 mio. kr., og det skønnes med usikkerhed, at der i en ny ferieordning vil være ca. 15 mio. kr. i uhævet feriebetaling i FerieKonto.

Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om, at hvis den uhævede feriebetaling ikke slår til, kan der anvendes renteindtægter fra FerieKonto, og hvis disse ikke slår til, finansieres det på samme måde som ovenfor – dvs. ved opkrævning fra de arbejdsgivere, som indbetaler til FerieKonto.

Eventuel overskydende uhævet feriebetaling i FerieKonto overføres til Arbejdsmarkedets Feriefond. Der henvises til betænkningens kapitel 14 om kreditorfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v.

For en gennemgang af de økonomiske konsekvenser af en ny ferieordning med samtidighed for FerieKontos administration, Lønmodtagernes Garantifond og Arbejdsmarkedets Feriefond henvises til betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse.

15.4.3. Straffebestemmelser

Udvalget har drøftet, hvorvidt det eksisterende sanktionssystem bør opretholdes, eller om der bør foretages en modernisering heraf. I overvejelserne er indgået, hvorvidt paralleliteten til det fagretlige system bør være tydeligere, og om sanktionssystemet i højere grad kunne tænkes sammen med ændringen i tvistbehandlingssystemet, hvor sagerne fremover foreslås behandlet ved de almindelige domstole, set i lyset af, at det eksisterende sanktionssystem har været velfungerende.

Det foreslås på grundlag af drøftelserne, at der ikke ændres grundlæggende i straffebestemmelserne. Der bør således bibeholdes et vist minimum af sanktioner, blandt andet under henvisning til ILO-konvention nr. 52 (konvention om årlig ferie fra 1936), hvor det fremgår af artikel 8, at ethvert medlem, som har ratificeret konventionen, skal indføre et straffesystem til sikring af konventionens gennemførelse. Samtidig vil det ud fra præventive hensyn være hensigtsmæssigt at kunne straffe en arbejdsgiver for manglende betaling af feriepenge. Det foreslås dog, at bøden reguleres til et mere tidssvarende niveau.

Ferielovsudvalget foreslår, at lovens administration reguleres som foreslået i lovudkastets §§ 31-39 og § 46, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 16 – Overgangsordning

16.1. Udvalgets overvejelser

16.1.1. Behovet for en overgangsordning

Efter den gældende ferielov optjener lønmodtagerne fem ugers betalt ferie pr. kalenderår til afholdelse i ferieåret, som løber fra den 1. maj året efter optjeningsåret til den 30. april i det næstfølgende år.

Så længe lønmodtageren er i ansættelse, vil lønmodtageren løbende optjene ny ferie frem til det tidspunkt, hvor lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet. På det tidspunkt vil lønmodtageren få udbetalt den ferie, som ikke er afholdt, jf. ferielovens § 30, stk. 1. Lønmodtagere forlader fx arbejdsmarkedet ved pensionering eller ved fraflytning til udlandet. I de tilfælde, hvor en lønmodtager ophører i én ansættelse, men fortsætter i en ny ansættelse, vil lønmodtageren kunne få optjente feriepenge udbetalt via FerieKonto, når vedkommende holder ferie hos den nye arbejdsgiver, jf. ferielovens § 29. Desuden vil der i særlige tilfælde være mulighed for at få udbetalt feriegodtgørelse, når lønmodtageren ikke er i et ansættelsesforhold og ikke modtager visse offentlige ydelser.

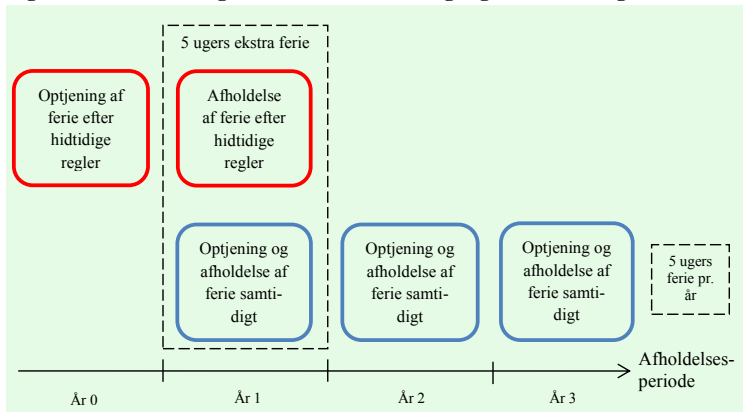
I den eksisterende ferieordning påvirkes lønmodtagerens ret til at afholde ferie med betaling således som udgangspunkt kun af forskydningen mellem optjening og afholdelse af betalt ferie ved indtræden på arbejdsmarkedet, samt når lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet. Derudover vil der i forbindelse med længerevarende, midlertidigt fravær fra arbejdsmarkedet være situationer, hvor lønmodtageren vil skulle optjene ret til betalt ferie, før denne kan afholdes.

Det foreslås i betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse, kapitel 10 om optjening af ferie og kapitel 12 om afholdelse af ferie, at der indføres samtidighedsferie. Konkret foreslås en model for samtidighed, hvor ferien optjenes i ferieåret fra den 1. september til den 31. august året efter, og afholdes samtidig, men med en forlænget afholdelsesperiode til den 31. december. Ferie optjenes således over en periode på et år, men kan afholdes over en periode på 16 måneder.

Ved overgangen til en ny ferieordning med samtidighed vil lønmodtageren have optjent ferie efter de gældende regler, som endnu ikke er afholdt, og på overgangstidspunktet samtidig begynde at optjene ny ferie, som kan afholdes løbende i takt med optjeningen. Det vil medføre, at en lønmodtager ville kunne optjene to års – i alt ti ugers – ferie til samtidig afholdelse i det første år med samtidighedsfe-

rie. Figur 16.1 nedenfor viser, hvordan den ferie, der optjenes efter de gældende regler, vil være i ”overskud”, når lønmodtageren får ret til at holde den ferie, der bliver optjent med samtidighedsferie.

Figur 16.1. Lønmodtagerens ferieret ved overgangen til samtidighedsferie



Det vil have stor betydning for samfundsøkonomien og for arbejdsgivernes likviditet, hvis der skal ske betaling af op til ti ugers ferie i løbet af ét år. Det er derfor nødvendigt at overveje en overgangsordning, som tager højde herfor. Desuden er det afgørende, at feriemønstret i den nuværende ferieordning så vidt muligt kan opretholdes i overgangsåret, samt at lønmodtagerne bevarer deres ret til den feriebetaling, som de har optjent.

16.1.2. Rammer for en overgangsordning

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at det tilstræbes, at overgangen til en ny ferieordning så vidt mulig skal bygge på følgende principper:

- Samtlige lønmodtagere skal overgå til samtidighedsferie på samme tid, således at virksomhederne alene skal administrere én ferieordning.
- Lønmodtagerne skal som udgangspunkt kunne holde ferie, som de plejer, både i overgangsåret og efterfølgende.
- Der skal være en passende lang periode fra vedtagelse af ny ferielov med samtidighedsferie til ikrafttræden, således at arbejdsmarkedets parter får mulighed for at tilpasse overenskomsterne.

- I øvrigt er det ønskeligt, at der ikke sker en forrykkelse af den økonomiske balance mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Der må desuden ikke opstå tab for de offentlige finanser.

Ovenstående betyder, at der som udgangspunkt skal være fem ugers betalt ferie til rådighed for lønmodtageren i overgangsåret, og at det skal sikres, at den feriebetaling, der optjenes forud for overgangsåret, kommer til udbetaling til lønmodtageren. Samtidig skal lønmodtagerne i videst muligt omfang have mulighed for at fastholde deres eksisterende feriemønstre.

Det overordnede princip om at søge økonomisk balance, herunder for arbejdsgiverne, indebærer samtidig, at det foreslås, at den enkelte arbejdsgiver skal kunne beholde den tilgodehavende feriebetaling indtil udbetalingen til lønmodtageren.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at ferie optjent i det sidste år efter de gældende regler, hensættes indtil det tidspunkt, hvor lønmodtageren efter gældende regler ville få udbetalt sin ikke-afholdte ferie, dvs. ved lønmodtagerens afgang fra arbejdsmarkedet. Der er desuden opnået enighed om, at lønmodtagernes feriemidler skal sikres mod fx arbejdsgivers konkurs frem til udbetalingen, og at der i den mellemliggende periode skal ske en forrentning af de hensatte midler.

Det bemærkes, at for nye på arbejdsmarkedet vil der være en særlig problemstilling ved overgangsåret, idet en gruppe af disse – afhængig af tidspunktet for opsparing af tilgodehavende feriemidler – vil kunne opleve, at de først vil kunne afholde den optjente betalte ferie senere, end de ville kunne med de gældende regler. De vil til gengæld efter ikrafttrædelse af en ny ferielov have fuld samtidighedsferie og dermed kunne holde deres ferie tidligere end i dag.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at denne problemstilling løses ved at give den berørte gruppe lønmodtagere mulighed for at kunne anvende tilgodehavende feriemidler til brug for afholdelse af betalte fondsferiedage i den relevante periode. Se nærmere herom i afsnit 16.2.9.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der desuden opnået enighed om, at en overgangsordning blandt andet skal anvendes til at reducere det likviditetstab, som arbejdsgiverne vil opleve ved indførelse af samtidighedsferie. Det gælder dog kun likviditetstab relateret til ansatte med optjent ferie i overgangsordningen. I hvilket omfang overgangsmodellen kompenserer arbejdsgiverne i løbet af overgangsperioden for det rentetab, de oplever som følge af overgangen til samtidighedsferie, ses nedenfor i *tabel 16.2*. På den bag-

grund foreslås det, at arbejdsgiverne vil have mulighed for at opbevare og forrente de tilgodehavende feriemidler frem til udbetalingstidspunktet, hvis det ønskes af den enkelte arbejdsgiver.

16.1.3. Ikrafttrædelsestidspunktet

Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast opnået enighed om, at en ny ferielov bør træde i kraft snarest muligt under hensyn til arbejdsmarkedets parter mulighed for at indrette deres kollektive overenskomster på en ændring af ferielovens regler. Der er imidlertid tale om en fuldstændig ændring af en ordning, som er gældende for størstedelen af arbejdsgiverne og lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked.

Der er således lagt vægt på, at overgangen til et nyt feriesystem bør ske samtidig med, at et nyt ferieår starter i den nye ordning. Det skyldes hensynet til, at ordningen fases fuldt ind fra begyndelsen, samt at lønmodtagernes nuværende feriemønstre i videst muligt omfang skal kunne videreføres, således at lønmodtagerne fra starten af en ny ferieordning kan holde ferie, som de hele tiden har gjort. Der er ligeledes lagt vægt på hensynet til, at arbejdsgiverne ikke skal administrere to ferieordninger for deres ansatte, men at alle lønmodtagere omfattes af de samme regler på samme tid. Det bemærkes, at der for nye (og tilbagevendte) på arbejdsmarkedet er udarbejdet en særlig løsning i overgangsåret.

Derudover vil det være en forudsætning for en hensigtsmæssig overgang til en ny ferieordning, at der gennemføres en betydelig implementerings- og vejledningsindsats forud for ikrafttrædelsen, herunder også udvikling af den fornødne it-understøttelse. Det er derfor vurderet, at det ikke er realistisk at sætte en ny ferieordning i kraft med hensættelse tidligere end 1. september 2019. Dermed vil optjening af ferie med samtidighed kunne påbegyndes 1. september 2020.

Med henblik på at hensætte de optjente midler, anbefaler udvalget desuden, at overgangsreglerne træder i kraft senest samtidig med, at det sidste års optjening af ferie efter de gældende regler påbegyndes. Reglerne for optjening af feriemidler til hensættelse vil således træde i kraft før den nye ferieordning med samtidighed.

16.2. Den foreslåede model

16.2.1. Afholdelse af ferie i overgangsperioden

Det foreslås, at den nye ferieordning med optjening af samtidighedsferie træder i kraft den 1. september 2020. Ferie optjenes efter de gældende regler i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, men hensættes og kan ikke afholdes eller udbetales. Det bemærkes i den forbindelse, at i det omfang lønmodtage-

ren, der har løn under ferie, i forbindelse med kollektiv aftale har krav på pensionsbidrag af feriegodtgørelse ved fratræden, så vil dette indgå i de midler, der skal hensættes. Ferie optjent i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 svarende til 16,7 betalte feriedage kan afholdes fra ferieårets start den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020, hvorefter de nye ferieregler træder i kraft.

Hertil kommer, at det også vil være muligt at afholde overført ferie fra tidligere ferieår i perioden. Det betyder, at den 5. ferieuge, hvis den ikke er afholdt i ferieåret fra 1. maj 2019 til 30. april 2020, vil kunne overføres til det ferieår, der starter den 1. maj 2020 og løber indtil den nye ferielovs regler træder i kraft den 1. september 2020.

16.2.2. Overførsel af ferie fra den gældende ferielov til den nye ferielov

Det foreslås, at lønmodtagere, som ikke har afholdt hele den optjente ferie den 31. august 2020, kan få den tilgodehavende ferie overført til afholdelse efter den nye ferielov. Det betyder, at ret til betalt ferie, der er optjent i perioden forud for ikrafttrædelsen af den nye ferielov, men som ikke er blevet afholdt inden dette tidspunkt, vil kunne overføres til afholdelse efter de nye regler.

Det bemærkes, at ferie overført efter den gældende ferielovs § 19 om overførsel af ferie til det følgende ferieår, også vil være omfattet af adgangen til overførsel til afholdelse efter de nye regler. Aftaler om overførsel af ferie, der er indgået i overensstemmelse med den hidtil gældende ferielov, vil derfor fortsat være gyldige.

Lønmodtagerne vil dermed ikke være tvunget til at skulle afholde al den optjente og overførte ferie, de har til rådighed, inden overgangen til de nye ferieregler den 1. september 2020.

Såfremt lønmodtageren ikke ønsker at overføre eventuel ikke afholdt ferie, kan den pågældende i stedet anmode om at få optjent ferie ud over 20 dage udbetalt. Udbetalingen vil i så fald skulle ske efter de nugældende regler.

16.2.3. Opgørelse af den tilgodehavende feriebetaling

På tidspunktet for overgang til en ny ferieordning den 1. september 2020 vil den enkelte arbejdsgiver skulle opgøre det skyldige beløb for hver enkelt af arbejdsgiverens ansatte for perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020. Der skal ske opgørelse af de skyldige beløb for både ansatte med løn under ferie og for ansatte med feriegodtgørelse i garantiordninger. For løn under ferie opgøres beløbet som feriegodtgørelse med 12,5 pct. efter de gældende regler.

For ansatte med feriegodtgørelse hos FerieKonto indbetaler arbejdsgiveren eventuelle udeståender til FerieKonto, som opgør den enkelte lønmodtagers samlede tilgodehavende hos FerieKonto.

Det foreslås, at der oprettes en særlig fond ”Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler” (fonden), der får til opgave at forvalte og administrere de tilgodehavende feriemidler.

Fonden etableres som en særskilt enhed under Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som varetager fondens opgaver med administrativ og teknisk bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension, der således får til opgave at stå for den daglige drift af fonden.

Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil selv skulle stå for kapitalforvaltning af de tilgodehavende feriemidler, der er indbetalt til fonden. Det bemærkes i den anledning, at de tilgodehavende feriemidler, der står i FerieKonto, indbetales til fonden umiddelbart efter opgørelsen af disse.

For lønmodtagere, hvor en såkaldt ferie-kasse står for administrationen af en ferie-kortordning, vil der også ske indbetaling af det opgjorte beløb til fonden umiddelbart efter opgørelsen. Fonden skal orientere lønmodtagerne om deres individuelle opgjorte beløb.

Det bemærkes, at fonden først vil skulle indtræde i lønmodtagerens krav mod arbejdsgiveren, når fonden er blevet gjort bekendt med kravet og dets størrelse. Fonden vil således først indtræde ved indberetning. Det betyder, at det fortsat vil være lønmodtagerens ret at gøre krav på tilgodehavende feriemidler, der ikke er indberettet til fonden, gældende over for arbejdsgiveren.

16.2.4. Administrationen af midlerne

Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil være ansvarlig for fonden, men som administrator vil Arbejdsmarkedets Tillægspension tegne den del af fonden, som arbejdsgivere og lønmodtagere kommer i kontakt med.

Fonden vil ved overgangen til samtidighedsferie modtage arbejdsgivernes indberetninger af tilgodehavende feriemidler, som skal kontrolleres og godkendes af lønmodtagerne. Indberetningen sker via Arbejdsmarkedets Tillægspension. Indbetalte beløb overføres til kapitalforvaltning i Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

Fonden skal herefter foretage automatisk udbetaling af det opgjorte beløb reguleret med Lønmodtagernes Dyrtidsfonds afkast til den enkelte lønmodtager, når den pågældende når folkepensionsalderen, og i øvrigt efter ansøgning foretage udbeta-

ling på et tidligere tidspunkt, når visse betingelser er opfyldt, jf. herom nedenfor afsnit 16.2.6. Udbetaling sker via Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Fonden skal desuden opkræve det skyldige beløb hos arbejdsgiveren. Opkrævningen sker én gang årligt via Arbejdsmarkedets Tillægspension. Opkrævningen skal indeholde opgørelse af arbejdsgiverens udestående efter indbetaling og indekse- ring jf. nærmere nedenfor i afsnit 16.2.6.

Der vil være administrationsudgifter m.v. forbundet med driften af fonden. Arbejdsmarkedets Tillægspensions udgifter til teknisk og administrativ bistand til fonden dækkes af arbejdsgiverne. Øvrige udgifter til fondens administration og kapitalforvaltning dækkes af renteoverskud fra kapitalforvaltningen i fonden.

16.2.5. Likviditetssikring i virksomhederne

Arbejdsgiverne vil få mulighed for at beholde de opsparede feriemidler som likvi- ditet i virksomhederne, således at de først skal indbetale feriemidlerne, når løn- modtageren når folkepensionsalderen, forlader arbejdsmarkedet af helbredsmæs- sige årsager eller ved fraflytning til udlandet – på samme måde som efter de gæl- dende regler, jf. ferielovens § 30.

Det bemærkes, at kommuner og regioners løbende ferieudbetalinger, der isoleret kan henføres til fremrykningen af allerede optjente feriemidler, efter nuværende afgrænsning og konteringsregler vil ligge inden for udgiftslofterne. Det forudsæt- tes, at Finansministeriet drøfter håndtering heraf med KL og Danske Regioner.

Midler, der er indbetalt til FerieKonto efter den gældende ferielov, indbetales til fonden med det samme.

Arbejdsgiveren kan på ethvert tidspunkt vælge at indbetale det skyldige beløb for en lønmodtager til fonden, herunder ved ordningens start. Indbetalingen frigør virksomheden fra betalingsforpligtelsen overfor fonden.

16.2.6. Forrentning og udbetaling af lønmodtagernes midler

Arbejdsgiveren skal forrente det skyldige beløb med en årlig lønindeksregule- ringsatts svarende til lønudviklingen, indtil beløbet indbetales, hvilket senest sker på det tidspunkt, hvor lønmodtageren skal have beløbet udbetalt. Dette vil være, når lønmodtageren når folkepensionsalderen eller fx forlader arbejdsmarkedet som følge af førtidspension, efterløn, udbetaling af en alderspension oprettet som led i et ansættelsesforhold eller ved fraflytning til udlandet.

Udvalget foreslår, at der foretages automatisk udbetaling ved opnået folkepensi- onsalder, og at der efter ansøgning kan foretages udbetaling, når lønmodtageren

får tildelt førtidspension, efterløn eller fleksydelse, når lønmodtageren får udbetalt arbejdsmarkedspension, og når lønmodtageren tager varigt ophold i udlandet.

Den årlige lønindeksering tilskrives af fonden og opgøres på baggrund af de seneste oplysninger om den årlige faktiske lønudvikling. Det foreslås, at fastlæggelse af lønudviklingen følger DA's strukturstatistik. Der anvendes én fælles procentregulering af de skyldige beløb.

I det omfang lønmodtagerens arbejdsgiver har indbetalt de tilgodehavende feriemidler til fonden, påhviler det fonden at forrente midlerne. Forrentningen vil afhænge af det årlige resultat af kapitalforvaltningen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil skulle forvalte midlerne inden for rammerne af den gældende lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

Den årlige tilskrivning til en lønmodtagers saldoopgørelse vil være den samlede forrentning på baggrund af arbejdsgivernes tilskrivning med lønudviklingen, samt fondens investeringsafkast af de indbetalte midler, med fradrag af administrations- og forvaltningsomkostninger m.v. Det samlede beløb vil blive fordelt ligeligt mellem alle lønmodtagere på baggrund af saldoopgørelsen hos fonden. Alle lønmodtagere vil årligt modtage oplysning om deres saldoopgørelse hos fonden via Arbejdsmarkedets Tillægspension.

16.2.7. Sikkerhed for lønmodtagernes midler

Det foreslås, for at sikre lønmodtagerens tilgodehavende i virksomhederne, at fonden træder ind i lønmodtagerens krav overfor arbejdsgiveren, og at Lønmodtagernes Garantifond dækker det indberettede beløb samt den indeksering som arbejdsgiveren skylder fonden i tilfælde af konkurs eller anden manglende betaling fra arbejdsgiver. Dette forslag vil medføre krav om ændringer af lov om Lønmodtagernes Garantifond samt konkursloven.

Det har alternativt været overvejet, at lønmodtager bevarer kravet, indtil arbejdsgiver har indbetalt til fonden. Dette vil imidlertid medføre, at arbejdsgiverne vil skulle indbetale feriemidlerne til fonden, før fonden vil kunne udbetale til lønmodtager. Det vil medføre administration enten i form af enkeltopkrævninger eller ved en samlet opkrævning, at alle indbetalingerne vil skulle ske forud og dermed for alle disse uden ét års regulering. Der lægges op til, at arbejdsgiverne skal indbetale én gang årligt den 1. september. Beløbet vil bestå af de tilgodehavende feriemidler, som forfalder til betaling i perioden fra marts i opkrævningsåret til februar året efter. Det vil betyde, at når arbejdsgiveren indbetaler de forfaldne tilgodehavende feriemidler for det pågældende år den 1. september, vil en del af beløbet allerede være udbetalt til lønmodtagerne i den første halvdel af perioden

og den resterende del af beløbet vil blive udbetalt til de berørte lønmodtagere i den anden halvdel af perioden.

Det bemærkes, at hvis arbejdsgiveren ikke indbetaler en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler i henhold til afgørelse om, at arbejdsgiveren skal indbetale de pågældende midler, vil Lønmodtagernes Garantifond skulle dække kravet og søge det inddrevet.

Det forudsættes, at alle arbejdsgivere – som det fremgår af de gældende regnskabsregler – skal opgøre de tilgodehavende feriemidler som enten en kortfristet eller langfristet gældsforpligtelse i arbejdsgiverens regnskab, afhængigt af det forventede udbetalingstidspunkt.

I forbindelse med eventuelle virksomhedsoverdragelser kan erhverver og overdrager i fællesskab meddele fonden, at erhverver overtager overdragets forpligtelse vedrørende de tilgodehavende feriemidler.

Det foreslås derudover, at de tilgodehavende feriemidler og forrentningen heraf omfattes af de samme regler ved konkurs som skyldige ferieforpligtelser efter gældende ret. Det betyder, at de tilgodehavende feriemidler – ligesom ferie med løn og ferietillæg, feriegodtgørelse m.v. – vil skulle være dækket af konkurslovens lønprivilegium og Lønmodtagernes Garantifond.

Det bemærkes, at det er den foreløbige vurdering, at overgangsordningen i sammenhæng med forslag til en ny ferielov vil kunne rummes indenfor de eksisterende rammer i Lønmodtagernes Garantifond uden en udvidelse af ordningen.

Det foreslås, at Lønmodtagernes Dyrtingsfond varetager kapitalforvaltningen i fonden med det udgangspunkt, at der ikke udstedes rentegaranti. Lønmodtagernes Dyrtingsfond vil dermed få mulighed for at investere inden for de rammer, der gælder i lov om Lønmodtagernes Dyrtingsfond, hvilket giver mulighed for potentielt at få et større afkast end ved investeringer med henblik på en rentegaranti. Det bemærkes, at den forrentning, som Lønmodtagernes Dyrtingsfond har opnået ved kapitalforvaltning af de tilgodehavende feriemidler i det forudgående år, også vil kunne være negativ. Dette sker, hvis kapitalforvaltningen har medført et negativt afkast, hvilket undtagelsesvist kan resultere i, at der udbetales et lavere beløb end det oprindeligt indbetalte.

16.2.8. Skat

Beskatning af lønmodtagere

Lønmodtagere, der modtager feriegodtgørelse, er efter gældende ret skattepligtige af feriegodtgørelsen i optjeningsåret, hvilket også vil gælde den feriegodtgørelse,

der via FerieKonto overføres til fonden, og feriegodtgørelse i feriekortordninger med feriekasser. Arbejdsgiveren indeholder i disse tilfælde A-skat af feriegodtgørelsen, så feriegodtgørelsen vil – ligesom i dag – kun i begrænset omfang påvirke lønmodtagerens årsopgørelse. For lønmodtagere, der modtager feriegodtgørelse som anført ovenfor, vil det således være nettomidler, der indbetales til fonden. Når lønmodtageren når folkepensionsalderen eller opfylder en af de øvrige betingelser for udbetaling af de tilgodehavende feriemidler, udbetaler fonden det opgjorte beløb reguleret med den samlede årlige tilskrivning til lønmodtageren skattefrit. Udbetalingen vil således ikke påvirke eventuelle indkomstafhængige overførsler til modtageren i udbetalingsåret.

Det foreslås, som led i kompensationsforslaget for arbejdsgiverne, jf. nedenfor 16.3.5., at arbejdsgivere med feriekortordninger uden feriekasser får mulighed for at behandle disse midler på samme måde som ferie med løn, dvs. som bruttomidler. Dette skal sikres i skattelovgivningen. Dermed vil det som udgangspunkt alene være indbetalinger fra FerieKonto og indbetalinger fra feriekasser, der er registreret som nettobeløb i fonden.

For lønmodtagere, der har ret til ferie med løn, tages der udgangspunkt i, at denne gruppe bliver skattepligtige på udbetalingstidspunktet af de tilgodehavende feriemidler i forbindelse med, at lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet, også selvom de tilgodehavende feriemidler for denne gruppe regnes som 12,5 pct. af den ferieberettede løn ligesom ved fratræden. Det skal i den forbindelse sikres i skattelovgivningen, at lønmodtagerne hverken beskattes af de tilgodehavende feriemidler i overgangsåret eller i forbindelse med, at arbejdsgiveren senere overfører beløbet til fonden, men først på udbetalingstidspunktet, jf. princippet for arbejdsgiverindbetalinger til pensionsordninger, hvorefter arbejdsgivers pensionsindbetalinger ikke medregnes til lønmodtagerens skattepligtige indkomst.

For lønmodtagere, der har ret til ferie med løn, vil det herefter være bruttomidler, der overføres til fonden. Når lønmodtageren når folkepensionsalderen eller opfylder en af de øvrige betingelser for udbetaling af de tilgodehavende feriemidler, udbetaler fonden det opgjorte beløb reguleret med den samlede årlige tilskrivning til lønmodtageren og indeholder A-skat. Der vil således være tale om skattepligtig indkomst, som vil påvirke beregningen af eventuelle indkomstafhængige overførsler i udbetalingsåret.

Modellen sikrer den størst mulige ligestilling mellem lønmodtagere med bruttotilgodehavender og lønmodtagere med nettotilgodehavender. For personer, hvor skattesatsen er den samme på tidspunktet for overgangen til samtidighedsferie, henholdsvis på pensioneringstidspunktet, vil det udbetalte beløb være det samme for brutto- såvel som for nettomodtagere.

Der vil derudover være enkelte lønmodtagere, som på grund af arbejdsgivers konkurs m.v. vil kunne få indbetalt tilgodehavende feriemidler til fonden af Lønmodtagernes Garantifond jf. afsnit 16.2.8. ovenfor. I disse tilfælde vil der være tale om en indbetaling af ”nettomidler”, idet det foreslås, at Lønmodtagernes Garantifond ikke dækker den udestående skat. Det er i den forbindelse et ønske, at personer, hvis tilgodehavende feriemidler indbetales til fonden af Lønmodtagernes Garantifond, ikke bliver modregnet i eventuel offentlig ydelse, der er indkomstafhængig. Dette skyldes hensynet til, at lønmodtageren først vil modtage en udbetaling ved pensionering, og dermed ikke reelt har en indtægt i det år, hvor beløbet indbetales til fonden.

Dette ønske medfører, at der ikke er mulighed for, at indeholdelse af skat sker på baggrund af lønmodtagerens aktuelle skatteforhold med anvendelse af den pågældendes trækprocent, da det skatteteknisk vil svare til, at de tilgodehavende feriemidler var blevet udbetalt til lønmodtageren og dermed ikke til fonden, hvilket vil betyde, at lønmodtageren vil skulle beskattes af de tilgodehavende feriemidler på dækningstidspunktet. Det skyldes, at det indeholdte skattebeløb af feriemidlerne ikke kan holdes adskilt fra andre indeholdte skattebeløb i det berørte år. Indkomstbeskatning på dækningstidspunktet vil dermed påvirke beregningen af offentlige ydelser for de berørte personer. Desuden vil der kunne opstå restskat for de berørte personer i det aktuelle år.

Denne problemstilling kan håndteres ved, at der i de situationer, hvor Lønmodtagernes Garantifond dækker fondens krav, sker beskatning efter en model med en fast afgift til SKAT, som giver en ensartet behandling af alle lønmodtagere i disse situationer, samt sikrer, at det indbetalte beløb ikke påvirker personens grundlag for beregning af offentlige ydelser i det pågældende år. Deraf følger, at udbetaling fra fonden til lønmodtageren til sin tid er skattefri.

Vedrørende fastlæggelse af fast afgift

Skatteministeriet har oplyst, at den gennemsnitlige trækprocent er ca. 38 pct. Denne skattesats svarer til trækprocenten for en skatteyder i en kommune med en landsgennemsnitlig kommune- og kirkeskat, der herudover betaler bundskat og sundhedsbidrag, men ikke topskat af indkomsten, som i øvrigt er fritaget for arbejdsmarkedsbidrag.

På den baggrund foreslås det, at Lønmodtagernes Garantifond i alle dækningsituationer alene dækker et nettobeløb opgjort som 62 pct. af lønmodtagerens brutto-tilgodehavende. Dermed sker der en endelig afregning af skatten med en fast afgift på 38 pct. Fradraget (afgiften) på 38 pct. indberettes af Lønmodtagernes Ga-

rantifond til SKAT. Beløbet skal overgå til SKAT som et krav mod arbejdsgiveren med de inddrivelsesmuligheder, som SKAT har for skattegæld.

Arbejdsgivers fradrag

For så vidt angår de skattemæssige forhold hos arbejdsgiverne, er det skatteretlige udgangspunkt, at der ikke er fradrag for udgifter, før de afholdes. Der har imidlertid udviklet sig en fast praksis, hvorefter der er fradrag for stigninger i arbejdsgivers forpligtelse til at betale løn under ferie. Der vil herefter være fradrag for det samlede beløb, der ved årets udløb er optjent af de medarbejdere, der på opgørelsestidspunktet er ansat med ret til løn under ferie. De arbejdsgivere, der har valgt at anvende det skatteretlige udgangspunkt, vil først kunne fratække udgiften, når ferielønnen faktisk udbetales, men det står den enkelte arbejdsgiver frit at vælge det andet princip og dermed fremrykke fradraget. Dette valg er bindende for alle efterfølgende år. Har en arbejdsgiver valgt at fratække ferielønnen i optjeningsåret, vil den pågældende ikke på et senere tidspunkt kunne vente med at fratække lønnen, til den udbetales.

Ovenstående vil for de tilgodehavende feriemidler, som beror hos arbejdsgiverne konkret betyde, at arbejdsgivere, der har valgt at foretage fradrag på tidspunktet for overgang til samtidighedsferie (optjeningstidspunktet), vil have fradragsret ikke kun for indbetalt feriegodtgørelse m.v., men også for tilgodehavende løn under ferie, som arbejdsgiver måtte vælge at beholde indtil lønmodtagerens afgang fra arbejdsmarkedet m.v. Det er vurderingen, at der tilsvarende løbende vil være fradragsret for den årlige indeksering.

Arbejdsgivere, der har valgt først at fratække ferielønnen på udbetalingstidspunktet, vil i forhold til det skatteretlige udgangspunkt først kunne fratække det opgjorte tilgodehavende, når beløbet til sin tid overføres til fonden med henblik på udbetaling, eller når arbejdsgiveren i øvrigt måtte vælge at frigøre sig for sin forpligtelse ved at foretage indbetaling til fonden. Det samme vil gælde den årlige indeksering.

Det er vurderingen, at de fleste større arbejdsgivere allerede i dag foretager fradrag på det tidligst mulige tidspunkt, nemlig i takt med at forpligtelsen opstår (lønmodtagerens optjening). Det er forventningen, at arbejdsgivere, der har valgt at følge det skatteretlige udgangspunkt, på denne baggrund senest i overgangsåret til samtidighedsferie vil vælge at overgå til at foretage fradrag på optjeningstidspunktet. Dermed vil de pågældende arbejdsgivere have fradrag for tilgodehavende løn under ferie, som arbejdsgiverne vælger at beholde indtil lønmodtagerens afgang fra arbejdsmarkedet, og herefter løbende fradrag for den årlige indeksering.

Beskatning af afkast i fonden

Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil skulle forvalte de overførte midler i fonden inden for rammerne af den gældende lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Lønmodtagernes Dyrtidsfond er skattepligtig på institutniveau, jf. pensionsafkastbeskatningslovens § 1, stk. 2, af alle former for formueafkast, jf. pensionsafkastbeskatningslovens § 3. Det er således vurderingen, at afkastet i fonden vil være pensionsafkastsskattepligtigt for Lønmodtagernes Dyrtidsfond, men det foreslås, at præcisere dette ved en ændring af pensionsafkastbeskatningsloven. For så vidt angår fonden vil den dermed være skattepligtig af alt formueafkast. Således vil det årlige afkast, som kapitalforvaltningen af de tilgodehavende feriemidler måtte medføre, løbende blive beskattet på samme måde som Lønmodtagernes Dyrtidsfonds øvrige afkast. Beskatningen af afkastet vil således ske på linje med den almindelige afkastbeskatning af almindelige pensionsordninger, i forhold til hvilke overgangsordningen har væsentlige lighedspunkter.

Ferielovsudvalget er af den opfattelse, at der ikke bør ske pensionsafkastbeskatning af lønindeksering af fondens tilgodehavender hos arbejdsgiverne. Det vil stille lønmodtagerne dårligere end i dag, hvor der for lønmodtagere med løn under ferie alene betales indkomstskat af den forrentning af midlerne, som lønmodtagerne får ved, at løn under ferie udbetales i lønniveauet på afholdelsestidspunktet, som typisk ligger ca. ét år senere end optjeningstidspunktet. Skal der ikke ske pensionsafkastbeskatning af lønindeksering af fondens tilgodehavender hos arbejdsgiverne, skal pensionsafkastbeskatningsloven justeres.

For så vidt angår de midler, der er indbetalt til kapitalforvaltning i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, har fonden mulighed for at opnå et højere afkast end svarende til lønudviklingen, og det foreslås derfor, at disse midler omfattes af pensionsafkastbeskatning.

Det vil herefter alene være den del af fondens midler, der er indbetalt til kapitalforvaltning i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der vil være pensionsafkastsskattepligtig.

Provenuet fra pensionsafkastbeskatningen afhænger af, hvilket afkast Lønmodtagernes Dyrtidsfond kan opnå. Afkastet afhænger dels af renteniveauet og dels af størrelsen af den kapital, der indbetales i Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

I beregningerne af pensionsafkastsskatteprovenuet er det forudsat, at der placeres 25 mia. kr. i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, hvilket i starten af overgangsordningen vil medføre en årlig indtægt for det offentlige på ca. 75 mio. kr. voksende til ca. 195 mio. kr. i 2050, hvorefter provenuet aftager.

16.2.9. Særlig mulighed for fondsferiedage for nye på arbejdsmarkedet i 2019

For nye (og tilbagevendte) på arbejdsmarkedet vil der være en særlig problemstilling ved overgangsåret, idet en gruppe af disse vil kunne opleve først at kunne afholde optjent betalt ferie senere, end de ville kunne efter de gældende regler. De vil til gengæld efter ikrafttrædelse af en ny ferielov have fuld samtidighedsferie og dermed kunne holde deres ferie tidligere end i dag.

Der vil således være en mindre gruppe af lønmodtagere med begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet i 2019 (nye og tilbagevendte), der vil få mindre ferie i sommeren 2020, end efter den gældende ferielov. F.eks. vil en lønmodtager, der starter på arbejdsmarkedet i en stilling den 1. september 2019 få indefrosset al ferie optjent i 2019, hvor vedkommende efter den gældende ferielov ville have kunnet afholde op til 8,3 feriedage med betaling fra den 1. maj 2020. Endvidere vil en lønmodtager, der ansættes f.eks. 1. august 2019, få indefrosset den ferie, der optjenes i perioden 1. september-31.december 2019, og kun kunne afholde de 2,08 dage, der optjenes i august 2019, i perioden 1. maj-31.august 2020, jf. forslaget til overgangsbestemmelse i § 48 a, stk. 1, i den gældende ferielov. Efter de gældende regler ville den pågældende have kunnet afholde op til 10,4 betalte feriedage i perioden fra den 1. maj 2020.

Det foreslås, at denne gruppe skal have mulighed for at kunne afholde betalte feriedage i perioden fra 1. maj 2020 til 30. september 2020. Gruppen af lønmodtagere, der er omfattet af ordningen, afgrænses til lønmodtagere, der 1) optjener ret til indefrysning af feriemidler i perioden fra 1. september 2019 frem til 31. december 2019, og 2) i perioden fra 1. januar til 31. august 2019 optjener ret til mindre end 8,3 betalte feriedage, herunder personer der ingen ansættelse og dermed ingen optjening har forud for den 1. september 2019. Hvad der optjenes i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 skal være mindre end 8,3 feriedage – om optjeningen sker f.eks. fra 1. juni til 31. august eller fra 1. marts til 31. maj er uden betydning.

Det foreslås, at lønmodtagere ansat fra den 1. september 2019 i løbet af 2020 vil kunne afholde 8,3 ”fondsferiedage” med betaling optjent efter den gældende ferielov. Fondsferiedage dækker over, at der ikke er tale om feriebetaling svarende til ferielovens opgørelser, men en fremskudt udbetaling af tilgodehavende feriemidler. Gruppen vil desuden kunne optjene 8,3 feriedage efter den nye ferielov, hvor der i 2020 vil kunne afholdes 6,2 dage af disse – samlet set vil de kunne afholde 14,5 feriedage med betaling i 2020 – hvor de gældende regler giver mulighed for 8,3 feriedage. Det bemærkes, at det, der optjenes i perioden 1. januar-31. august 2019 udløser ferie i perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2020, uanset om muligheden for fondsferiedage udnyttes eller ej. Det betyder, at man kan afholde op

til 8,3 fondsfrieditage samt op til 8,3 almindelige feriedage med betaling i perioden 1. maj-31. august 2020.

Udbetalingen til brug for fondsfrieditage foreslås at svare til 12,5 pct. af den opgjorte lønindkomst i perioden og følge opgørelsen af tilgodehavende feriemidler. Antallet af dage og opgørelsen af betalingen vil blive foretaget af fonden på baggrund af oplysninger i eIndkomst og hos Arbejdsmarkedets Tillægspension. Ordningen forudsætter således ikke nye eller yderligere indberetninger fra arbejdsgiver til eIndkomst.

Afholdelse og varsling vil følge den gældende ferielovs regler, dog således at det tilpasses perioden for afholdelse af fondsfrieditage m.v. Ordningen indebærer heller ikke i øvrigt yderligere ferierettigheder i forhold til den gældende ferielov.

Det vil være frivilligt for lønmodtageren at benytte sig af den foreslåede ordning. Ønsker en lønmodtager at benytte sig af ordningen, skal denne give besked til fonden. Det foreslås, at lønmodtageren vil skulle rette henvendelse til fonden vedrørende opgørelse af mulig ret til betalte fondsfrieditage pr. 1. maj 2020. Ansøgningstidspunktet fastlægges ud fra hensyn til ferieplanlægning og fondens administration.

Udbetaling til brug for de betalte fondsfrieditage vil ske fra fonden. Fonden vil i den forbindelse kunne anvende overførte midler fra FerieKonto. Det praktiske arbejde med fondsfrieditage forestås af Arbejdsmarkedets Tillægspension, som yder teknisk bistand til fonden.

Fonden vil skulle fratække det udbetalte beløb fra opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende i fonden. Der vil således for lønmodtageren være et mindre beløb til forrentning i fonden.

Arbejdsgiveren vil som for de øvrige tilgodehavende feriemidler skulle indbetale disse til fonden, senest ved lønmodtagerens fratreden fra arbejdsmarkedet. Det fulde beløb vil fortsat blive indekseret hos arbejdsgiveren frem til indbetaling til fonden.

Antal og økonomi

Det skønnes, at der i 2019 vil være ca. 50.000 lønmodtagere, der starter som nye på arbejdsmarkedet. Det skønnes endvidere med betydelig usikkerhed, at ca. 30.000 af disse i et eller andet omfang vil blive omfattet af muligheden for at afholde betalte fondsfrieditage i 2020.

Forudsat at alle lønmodtagere med mulighed for fondsferiedage udnytter muligheden fuldt ud, skønnes det, at der i 2020 afholdes i alt ca. 190.000 fondsferiedage, svarende til ca. 38.000 ferieuger.

Med en forudsat gennemsnitlig årsløn for målgruppen på 225.000 kr. vil udgifterne i 2020 til fondsferiedage udgøre knap 215 mio. kr.

Det skønnede omfang af fondsferiedage svarer til et arbejdsudbudstab i 2020 på 700-800 personer. Da der er tale om en éngangseffekt påvirker det ikke den strukturelle skøn for arbejdsudbudseffekten af en ny ferieordning med samtidighedsferie. Det understreges, at der er tale om maksimumskøn, der forudsætter, at hele målgruppen udnytter mulighederne for fondsferiedage fuldt ud.

16.3. Økonomiske konsekvenser

I det følgende beskrives de økonomiske konsekvenser af en overgangsordning fra den nuværende ferieordning med forskudt ferie til en ny ferieordning med samtidighed. For en beskrivelse af de økonomiske konsekvenser af en fuldt indfaset ny ferieordning med samtidighed mellem optjening og afholdelse henvises til betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse, afsnit 9.4. Det bemærkes, at der ikke i beregningerne er taget højde for, at 2020 er et overgangså.

16.3.1. Indberetning af opsparede feriemidler til Fonden

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at arbejdsgiverne vil indberette opsparede feriemidler på i alt ca. 70-75 mia. kr. til fonden svarende til 25 dages optjent feriebetaling. Af disse vedrører ca. 44 mia. kr. private arbejdsgivere mens ca. 28 mia. kr. vedrører offentlige arbejdsgivere. Hertil kommer opsparede feriemidler placeret i FerieKonto, som skønsmæssigt kan opgøres til 9-10 mia. kr., og som overføres til fonden.

16.3.2. Konsekvenser for arbejdsgivere og lønmodtagere

Det skønnes, at fondens udbetaling af feriemidler vil strække sig over en periode på ca. 60 år, og der vil i gennemsnit blive foretaget ca. 50.000 udbetalinger årligt med en betydelig variation henover de 60 år og relativt få udbetalinger sidst i perioden.

Arbejdsgiverne vil dermed have ca. 60 år til gradvist at nedbringe den likviditet, som er indberettet til fonden og dermed bundet til udbetalinger fra fonden. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at arbejdsgiverne i dag har en rentefordel på ca. 1,1-1,5 mia. kr., der bortfalder som følge af overgangen til samtidighedsferie. Heraf har de private arbejdsgivere en rentefordel på ca. 0,6-0,9 mia. kr. Denne

rentefordel nedbringes tilsvarende i takt med, at midlerne, der er indberettet til fonden, udbetales til lønmodtagerne.

Tabel 16.2. Forskellen på arbejdsgiveres årlige rentegevinst ved overgangsmodel sammenlignet med gældende regler, rente fuldt indfaset på 4,5 pct. og lønudvikling 3 pct. (opgjort i 2014-niveau)

Overgangsmodel	Feriekort (pct. af lønsom)	FerieKon- to (pct. af lønsom)	Ferie med løn (pct. af lønsom)	I alt forskel ml. samtidig og gældende reg- ler (pct. af lønsom)	I alt forskel ml. samtidig og gældende reg- ler (mia. kr.)
Højeste del af intervallet					
2020	-0,16	-0,02	-0,01	-0,01	-0,1
2025	-0,19	-0,04	-0,03	-0,05	-0,5
2030	-0,20	-0,05	-0,05	-0,06	-0,7
2035	-0,21	-0,05	-0,06	-0,08	-0,8
2045	-0,23	-0,05	-0,09	-0,11	-1,1
2060	-0,25	-0,05	-0,13	-0,13	-1,3
Fuldt indfaset	-0,25	-0,05	-0,14	-0,14	-1,5
Laveste del af intervallet					
2020	-0,16	-0,02	0,06	0,03	0,3
2025	-0,19	-0,04	0,03	0,00	0,0
2030	-0,20	-0,05	0,00	-0,03	-0,3
2035	-0,21	-0,05	-0,01	-0,04	-0,4
2045	-0,23	-0,05	-0,04	-0,07	-0,7
2060	-0,25	-0,05	-0,06	-0,08	-0,9
Fuldt indfaset	-0,25	-0,05	-0,07	-0,09	-1,1
Lønsom (mia.kr.)	117	91	804	1.013	

Anm.: Lønsom er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i *tabel 3.4* og *tabel 3.5*. Der er taget udgangspunkt i, at overgangsordningen omfatter virksomhedernes opsparede midler ultimo august vedr. timelønne og øvrige, hermed indgår også optjent ferietillæg på opgørelsestidspunktet. Det bemærkes, at renten i 2020 er sat til 2,2 pct. og i 2025 er sat til 4,4 pct., herefter er der regnet med den strukturelle renteforudsætning på 4,5 pct.

I *tabel 16.2* fremgår det, i hvilket omfang overgangsmodellen kompenserer arbejdsgiverne i løbet af overgangsperioden for det rentetab, de oplever som følge af overgangen til samtidighedsferie. Det bemærkes, at den strukturelle rente på 4,5 pct. indfases, jf. noten til tabellen. Der er knyttet en betydelig usikkerhed til opgørelsen af arbejdsgivernes tab, hvorfor tabet er opgjort i intervaller. Det fremgår, når den laveste del af intervallet betragtes, at arbejdsgiverne samlet set kompenseres fuldt ud det første år og kompenseres i forhold til deres rentetab vedrørende ferie med løn i årene frem mod 2030. Herefter vil de have merudgifter i forbindelse med samtlige typer af ferieordninger. Betragtes den højeste del af intervallet, vil arbejdsgiverne have et underskud fra 2025. Det fremgår også, at arbejdsgivere, der har lønmodtagere med feriekort, fra ordningens start lider et tab. De vil allerede i år 2020 have et underskud på ca. 2/3 dele af det fuldt indfasede tab.

Udvalget foreslår, at arbejdsgivernes rentetab begrænses ved, at afregningsmetoden for skat for ansatte på feriekortordning uden anvendelse af feriekasser omlægges, således at den svarer til ferie med løn, dvs. som bruttomidler. Efter gældende ret afregnes der A-skat på optjeningstidspunktet. Omlægningen vil styrke arbejdsgivernes likviditet og vil endvidere medføre administrative lettelser for arbejdsgiverne.

Lønmodtagere, der er på arbejdsmarkedet ved overgangen til samtidighedsferie, vil få de tilgodehavende feriemidler hensat og forrentet i overgangsordningen. De vil få midlerne udbetalt, når de forlader arbejdsmarkedet ligesom i dag, og midlerne vil i perioden indtil da blive forrentet med lønudviklingen.

Forrentningen i overgangsordningen sker med et lønindeks for den årlige *gennemsnitlige* lønudvikling, jf. beskrivelsen i afsnit 16.2.8. Lønstigningstakten fra år til år er skønnet strukturelt til 3 pct., inkl. også virkningen af de personer, der indtræder og udtræder på arbejdsmarkedet. Idet de personer, der udtræder på arbejdsmarkedet, i gennemsnit forventes at have en højere løn end dem, der indtræder, må det forventes, at den individuelle lønstigningstakt kan være højere end den gennemsnitlige lønstigningstakt. Størrelsen er dog usikker og kan variere meget på individniveau – blandt andet afhængig af arbejdsmarkedstilknytning gennem livet. Hertil kommer, at der er grupper på arbejdsmarkedet med højere lønudvikling end den gennemsnitlige, fx funktionærer og statsansatte med et karriereløb fra fuldmægtig til chefkonsulent.

Lønmodtagere omfattet af overgangsordningen vil derudover i gennemsnit opnå fordele ved samtidighedsferie hvert år, frem til de forlader arbejdsmarkedet. Lønmodtagerne med løn under ferie vil få et højere ferietillæg, fordi beregningsgrundlaget herfor fremover er indeværende års indkomst. Timelønnede lønmodtagere med feriegodtgørelse vil få udbetalt feriegodtgørelse beregnet på indeværende års indkomst.

Blev beløbet kontant udbetalt til lønmodtageren allerede ved overgangen til en ny ferieordning, ville lønmodtageren kunne have fået en højere rente af feriemidlerne end den gennemsnitlige lønudvikling. Overgangsordningen giver altså en lavere rente til lønmodtageren end markedsrenten, når der ses bort fra forrentningen af de indbetalte midler i fonden.

Det er forudsat i overgangsordningen, at arbejdsgiverne betaler administrationsudgifterne i Arbejdsmarkedets Tillægspension, mens administrationsudgifterne til Lønmodtagernes Dyrtdsfond finansieres af en andel af forrentningen i fonden. Udgifterne til administration skønnes at udgøre ca. 30 mio. kr. årligt i Arbejdsmarkedets Tillægspension og ca. 10 mio. kr. i Lønmodtagernes Dyrtdsfond. Ad-

ministrationsomkostningerne vil i de første år være noget højere og der vil være engangsudgifter til etablering af blandt andet it-understøtning.

16.3.3. Lønmodtagernes Garantifond

I overgangsåret 2020 vil der være merudgifter for arbejdsgiverne til Lønmodtagernes Garantifond på ca. 145 mio. kr. efter skat. På sigt vil udgifterne falde og med overgangsordningen fuldt indfaset vil der være en mindreudgift for arbejdsgiverne på 140 mio. kr. efter skat. Overgangsordningen indebærer merudgifter i de første år, fordi der i dag afholdes en del ferie i opsigelsesperioden, der ellers skulle have været afholdt af Lønmodtagernes Garantifond. Der kan ikke ske en tilsvarende reduktion af midlerne omfattet af overgangsordningen, hvorfor det vurderes, at der de første år vil være en merudgift for Lønmodtagernes Garantifond.

Ud over de indefrosne feriemidler i overgangsordningen, vil der fortsat være en vis mængde opsparet feriebetaling i virksomhederne i en ny ferieordning med samtidighed. Det følger af, at det forudsættes, at lønmodtagerne fortsat vil spare op til fx afholdelse af sommerferie. Omfanget af opsparet ferie vil dog være betydeligt mindre end under den nuværende ferieordning. Det skønnes således, at omfanget af opsparet feriebetaling under en ny ferieordning vil udgøre ca. 15 pct. af den feriebetaling, der er opsparet i den nuværende ferieordning. For så vidt angår feriemidler opsparet under en ny ferieordning vil Lønmodtagernes Garantifond fortsat have mulighed for at placere ferie i opsigelsesperioden og dermed reducere udbetalingerne. Se *tabel 16.3* for en oversigt over de økonomiske konsekvenser.

Tabel 16.3. Økonomiske konsekvenser for Lønmodtagernes Garantifond af overgangsordning til en ny ferieordning (mio. kr.).

	2020	2025	2030	2035	2040	Fuldt indfaset
Strukturelt udbetalingsniveau med gældende ferieregler	210	210	210	210	210	210
Skønnet fremtidig udbetaling til indefrosne feriemidler	365	320	265	220	175	0
Skønnet udbetaling til feriemidler under ny ferielov	30	30	30	30	30	30
Skatteværdi af ændring i udgifter	40	30	20	10	-0	-40
Samlet økonomisk konsekvens	-145	-110	-65	-30	5	140

Anm.: Beregningerne er baseret på forudsætninger fra Lønmodtagernes Garantifond om andel virksomheder, der går konkurs, gennemsnitligt antal lønmodtagere i disse virksomheder og gennemsnitligt udbetalte beløb til feriegodtgørelse pr. lønmodtager. Ved beregning af skatteværdien er anvendt en selskabsskattesats på 22 pct.

16.3.4. Konsekvenser for offentlige finanser

Overgangen til en ny ferieordning med samtidighed medfører en række direkte virkninger på den primære offentlige saldo, bl.a. som følge af lavere arbejdsudbud, jf. *tabel 9.9*. Hertil kommer en midlertidig effekt knyttet til overgangsordningen, som følger af de fremrykkede skattebetalinger på i alt 27 mia. kr.

Tablet 16.4. Økonomiske konsekvenser for den offentlige saldo af ny ferieordning (mio. kr.)

Mio. kr.	2020	2025	2040	2060	2080	Varig virkning
<i>Direkte effekter af ny ferieordning:</i>						
Lavere selskabsskat som følge af erhvervslivets forøgede renteudgifter	0	-65	-160	-285	-400	-290
Kapitalindkomstbeskatning af lønmodtagernes rentegevinst inkl. tilbageløb	5	45	160	315	455	330
Modregning af indkomstoverførsler	155	145	140	135	130	135
Uhævede feriepenge	-110	-110	-110	-110	-110	-110
Tabt arbejdsudbud (1.400 personer)	-190	-190	-190	-190	-190	-190
Primær saldo i alt	-140	-180	-160	-135	-115	-130
<i>Midlertidig effekt på primær saldo knyttet til overgangsordningen:</i>						
Direkte skatter og tilbageløb	1.250	980	270	25	0	340
I alt	1.110	800	110	-110	-115	210

Anm.: Det bemærkes, at likviditetsvirkningerne er opgjort i 2014-niveau.
Kilde: Finansministeriets beregninger m.v.

De direkte effekter af en ny ferieordning er beskrevet i kapitel 9, men uden en beskrivelse af effekten knyttet til overgangsordningen. De midlertidige effekter knyttet til overgangsordningen og den samlede virkning er angivet i *tabel 16.4*.

Det bemærkes, at der i tabellen ses bort fra rentetabet vedrørende stigning i rentebærende gæld som følge af udbetaling af feriemidler (inkl. nettorentetab for offentlige arbejdsgivere). Økonomien er således under forudsætning af, at offentlige arbejdsgivere sidestilles med private arbejdsgivere.

16.3.4.1. Direkte virkninger af en ny ferieordning

De direkte virkninger på den offentlige saldo som følge af overgangen til en ferieordning med samtidighed omfatter lavere selskabsskat, øget kapitalindkomstbeskatning, modregning i indkomstoverførsler, uhævede feriepenge og tabt arbejdsudbud, jf. *tabel 16.4*. I forhold til en beskrivelse af mindre modregning, uhævede feriepenge samt tabt arbejdsudbud henvises til kapitel 9.

Selskabsskat af erhvervslivets forøgede renteudgifter af likviditetstab

Fremrykningen af udbetaling af feriemidler giver et likviditetstab for virksomhederne, der skal udbetale feriemidlerne et år tidligere end hidtil. Det medfører, at virksomhederne skal optage rentebærende gæld, hvilket medfører højere renteudgifter og dermed et lavere overskud, som giver anledning til et lavere provenu fra selskabsskatter. Det lave renteniveau betyder, at virksomhedernes likviditetstab vil være meget begrænset i 2020. Fra 2078 vil overgangsordningen være udfaset, og der bliver en permanent reduktion i selskabsskatterne på 400 mio. kr.

Beskatning af lønmodtagernes gevinst

Med den nye ferieordning vil lønmodtagerne modtage deres feriebetaling tidligere. Det skønnes, at lønmodtagerne vil forbruge en stor del af den forøgede likviditet, men det forudsættes, at en del af den øgede likviditet vil blive opsparet (eller brugt til gældsnedbringelse). Det forudsættes, at den forøgede opsparing vil give lønmodtagerne en renteindtægt på godt 900 mio. kr. brutto fuldt indfaset i 2080, hvilket giver anledning til en forøgelse af kapitalindkomstbeskatningen på ca. 300 mio. kr. i 2078. Husholdningernes renteindtægter efter skat vil desuden give anledning til et øget forbrug, således at tilbageløbet vurderes at stige med ca. 150 mio. kr. i 2078.

16.3.4.2. Midlertidige virkninger knyttet til overgangsordningen

Den midlertidige effekt på den primære saldo knyttet til overgangsordningen følger af, at arbejdsgiverne i forbindelse med overgangen til en ny ferieordning skal udbetale overskydende feriemidler på i alt ca. 82 mia. kr. til lønmodtagerne. For at udjævne arbejdsgivernes udbetaling over en længere årrække er det lagt til grund, at feriemidlerne først udbetales, når lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet eller fraflytter til udlandet. Arbejdsgiverne får dermed mulighed for at beholde de opsparede feriemidler som likviditet frem til udbetalingstidspunktet for den pågældende lønmodtager, dvs. i en overgangsperiode på ca. 60 år mod at forrente dem med lønudviklingen.

De feriemidler, der indefrys i overgangsordningen, vil i vid udstrækning blive indefrosset før skat (brutto) og vil således give anledning til en midlertidig forbedring af den offentlige saldo i hele overgangsperioden frem mod 2078.

Direkte skatter og tilbageløb

Overgangen til den nye ferieordning medfører således en fremrykning af skattebetalinger knyttet til feriemidlerne samt fremrykket forbrug, der giver anledning til et øget tilbageløb.

Det indebærer en midlertidig forbedring af den primære offentlige saldo på ca. 1¼ mia. kr. i 2020 faldende til knap 1 mia. kr. i 2025. Herefter aftager effekten i takt med, at overgangsordningen udfases.

Effekten på den primære saldo kan omregnes til en varig forbedring af de offentlige finanser på 340 mio. kr. (holdbarhedsvirkning).

16.3.4.3. Samlet saldovirkning

Den *midlertidige effekt knyttet til overgangsordningen* påvirker de offentlige finanser i overgangsperioden. Det indebærer en midlertidig forbedring af den primære offentlige saldo på 1¼ mia. kr. i 2020, hvorefter effekten gradvist aftager i takt med udfasningen af overgangsordningen. De *direkte effekter* svækker de offentlige finanser med mellem ca. 100-200 mio. kr. årligt, jf. ovenfor.

Sammenholdes ferieordningens *direkte* virkning på de offentlige finanser med den *midlertidige* virkning er der samlet set en forbedring af den primære offentlige saldo på ca. 1,1 mia. kr. i 2020 og 800 mio. kr. i 2025. Fra omkring år 2050 er der tale om en svækkelse af den primære saldo. Efter 2078 svækkes den primære saldo med godt 110 mio. kr.

Den samlede effekt på den primære saldo kan omregnes til en varig virkning på 210 mio. kr. Dermed er det muligt at disponere 210 mio. kr. varigt til øgede udgifter eller lavere skatter uden, at det forværrer holdbarheden af de offentlige finanser.

Hertil kommer indtægter fra pensionsafkastskat af den del af fondens midler, der formueforvaltes af Lønmodtagernes Dyrtdsfond, jf. ovenfor. Det skønnes, at der vil blive placeret ca. 25 mia. kr. til formueforvaltning i Lønmodtagernes Dyrtdsfond, hvilket medfører en offentlig indtægt fra pensionsafkastskat på ca. 75 mio. kr. i starten af overgangsordningen voksende til ca. 195 mio. kr. i 2050, hvorefter provenuet aftager.

16.3.5. Forslag til kompensation af arbejdsgiverne

Udvalget foreslår, at den varige forbedring af den offentlige saldo samt det skønnede provenu fra pensionsafkastskatten tilbageføres til arbejdsgiverne som kompensation for arbejdsgivernes merudgifter. Det indebærer en årlig nettokompensation på ca. 210 mio. kr. i 2020, ca. 350 mio. kr. i 2025 og ca. 400 mio. kr. i 2040, jf. *tabel 2.9*. Forslaget indebærer, at de private arbejdsgivere kompenseres fuldt ud for deres merudgifter frem til 2040. Udvalget foreslår, at kompensationen til de private arbejdsgivere ydes på følgende måde:

- Arbejdsgivere med feriekortordninger uden feriekasser vil opbevare indkomstkatten af de optjente feriemidler i perioden fra optjening af ferie til afholdelse af ferie. I dag betales indkomstkatten på optjeningstidspunktet. Det giver arbejdsgiverne en likviditetsfordel. Forslaget gælder både feriemidler omfattet af overgangsordningen (således at arbejdsgiverne får mulighed for at håndtere midlerne på linje med ferie med løn, dvs som bruttomidler, der forfalder til betaling ved lønmodtagerens afgang fra arbejdsmarkedet) og i den nye ferieordning.
- Staten indbetaler et årligt beløb som bidrag til dækning af udgifterne i Lønmodtagernes Garantifond og dækker dermed de merudgifter i Lønmodtagernes Garantifond, der følger af en ny ferieordning.
- Staten kompenserer de private arbejdsgivere ved at sikre, at arbejdsgivernes ATP-bidrag til visse overførselsindkomstmodtagere nedsættes.

De økonomiske konsekvenser af udvalgets forslag i forhold til kompensationen opgjort henholdsvis netto og brutto i udvalgte år fremgår af *tabel 16.5*, mens udvalgets forslag til kompensation opgjort netto for alle år fremgår af *tabel 16.6*.

Det bemærkes, at arbejdsgivernes kompensation foreslås indekseret svarende til indekseringen for tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiverne (DA's årlige lønstatistik - Strukturstatistikken). Desuden foreslås, at der tilstræbes et udglattet forløb for fordelingen mellem indbetalingen til Lønmodtagernes Garantifond og nedsættelsen af arbejdsgivernes finansieringsbidrag vedrørende Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Table 16.5. Overview of proposals for compensation of employers in the period from 2020 to 2078 (net and gross) (mio. kr.)

Mio. kr.	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2040	2078
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210
Pensionsafkastskat (25 mia.kr. i fond)	0	73	88	107	123	140	189	16
Mulighed for kompensation til arbejdsgiverne	210	283	298	317	333	350	399	226
<i>Forslag om udskudt skat</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>
Til kompensation efter skatteforslag til off. og privat	180	253	268	287	303	320	369	196
- Til private: Indbetaling til LG*	144	140	133	125	117	109	106	0
- Til private: Nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP	24	75	90	108	124	140	182	153
- Til offentlige arbejdsgivere	12	37	45	54	62	70	81	43
Private arbejdsgivers tab, brutto	-175	-220	-233	-294	-360	-405	-523	-655
<i>Forslag om udskudt skat</i>	<i>-18</i>	<i>5</i>	<i>32</i>	<i>53</i>	<i>74</i>	<i>99</i>	<i>86</i>	<i>40</i>
<i>Indbetaling til LG og nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP, brutto</i>	<i>216</i>	<i>276</i>	<i>285</i>	<i>299</i>	<i>309</i>	<i>320</i>	<i>370</i>	<i>197</i>
Kompensation, i alt	198	281	317	352	383	419	456	237
Private arbejdsgivere efter kompensation	22	61	85	58	24	14	-67	-418

* Det bemærkes, at det statslige tilskud til Lønmodtagernes Garantifond aldrig kan få en sådan størrelse, at staten fuldt ud finansierer LG-bidraget. Tilskuddet ophører senest i 2078.

Table 16.6. Proposal for compensation of employers in the period from 2020 to 2078 (net) (mio. kr.)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210
Skøn for pensionsafkastbeskatning	0	73	88	107	123	140	161	163	169	171
Mulighed for kompensation til arbejdsgiverne	210	283	298	317	333	350	371	373	379	381
Skatteforslag	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Til kompensation efter skatteforslag til off. og privat	180	253	268	287	303	320	341	343	349	351
Til private: Indbetaling til LG	144	140	133	125	117	109	109	109	109	109
Til private: Nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP	24	75	90	108	124	140	157	158	168	165
Til offentlige	12	37	45	54	62	70	75	75	77	77

	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210
Skøn for pensionsafkastbeskatning	173	175	177	178	180	182	184	185	187	188
Mulighed for kompensation til arbejdsgeberne	383	385	387	388	390	392	394	395	397	398
Skatteforslag	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Til kompensation efter skatteforslag til off. og privat	353	355	357	358	360	362	364	365	367	368
Til private: Indbetaling til LG	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Til private: Nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP	166	168	169	171	172	173	175	176	177	178
Til offentlige	77	78	78	79	79	79	80	80	80	81

	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210
Skøn for pensionsafkastbeskatning	189	190	191	192	193	194	194	194	194	194
Mulighed for kompensation til arbejdsgeberne	399	400	401	402	403	404	404	404	404	404
Skatteforslag	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Til kompensation efter skatteforslag til off. og privat	369	370	371	372	373	374	374	374	374	374
Til private: Indbetaling til LG	106	104	101	98	95	92	90	87	84	81
Til private: Nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP	182	185	189	193	196	199	202	205	208	211
Til offentlige	81	81	82	82	82	82	82	82	82	82

	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210
Skøn for pensionsafkastbeskatning	194	193	192	191	190	188	186	184	181	178
Mulighed for kompensation til arbejdsgeberne	404	403	402	401	400	398	396	394	391	388
Skatteforslag	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Til kompensation efter skatteforslag til off. og privat	374	373	372	371	370	368	366	364	361	358
Til private: Indbetaling til LG	78	76	73	70	67	64	62	59	56	53
Til private: Nedsættelse af finansie-	213	216	218	220	221	223	224	225	226	226

ringsbidrag vedr. ATP										
Til offentlige	82	82	82	82	81	81	81	80	79	79

	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210
Skøn for pensionsafkastbeskatning	175	171	166	162	157	151	145	138	130	122
Mulighed for kompensation til arbejds giverne	385	381	376	372	367	361	355	348	340	332
Skatteforslag	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Til kompensation efter skatteforslag til off. og privat	355	351	346	342	337	331	325	318	310	302
Til private: Indbetaling til LG	50	48	45	42	39	36	34	31	28	25
Til private: Nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP	226	226	226	225	223	222	220	217	214	211
Til offentlige	78	77	76	75	74	73	71	70	68	67

	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078
Varig virkning til disposition	210	210	210	210	210	210	210	210	210
Skøn for pensionsafkastbeskatning	114	104	94	83	72	59	46	32	16
Mulighed for kompensation til arbejds giverne	324	314	304	293	282	269	256	242	226
Skatteforslag	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Til kompensation efter skatteforslag til off. og privat	294	284	274	263	252	239	226	212	196
Til private: Indbetaling til LG	22	20	17	14	11	8	6	3	0
Til private: Nedsættelse af finansieringsbidrag vedr. ATP	207	202	197	192	185	178	171	162	153
Til offentlige	65	63	60	58	55	53	50	47	43

Ferielovsudvalget foreslår, at ikrafttrædelse og overgangsordning reguleres som foreslået i lovudkastets §§ 47-51, samt udkast til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, jf. betænkningens kapitel 17.

Kapitel 17 – Lovudkast med bemærkninger

17.1. Ferieloven

Forslag

til

Lov om ferie¹⁾

Kapitel 1

Almindelige bestemmelser

Lovens formål

§ 1. Loven skal sikre lønmodtagere ret til årlig ferie og feriebetaling.

Anvendelsesområde

§ 2. Ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager), jf. dog §§ 42-45.

Fravigelighed

§ 3. Bestemmelserne i lovens kapitel 1, kapitel 4, bortset fra § 21, stk. 1, 1. pkt., § 22, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 1, 1. pkt., § 24, stk. 2, 1. pkt., og § 25, samt kapitel 5, 6, 7, 8, 10 og 11 er ufravigelige, jf. dog stk. 4. Reglerne i § 4, 2. pkt., § 6, stk. 1, og § 8, stk. 1, er ligeledes ufravigelige. Retten til betalt ferie kan ikke være mindre end fastsat i § 4, 1. pkt. Retten til ferie uden feriebetaling kan ikke være mindre end fastsat i § 15.

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EU-Tidende 2003, nr. L 299, side 11.

Stk. 2. Med undtagelse af, hvad der følger af reglerne i stk. 3-5, kan bestemmelserne i denne lov ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Stk. 3. Lovens bestemmelser, bortset fra de i stk. 1 nævnte, kan fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiversiden af en enkelt virksomhed. Sådanne fravigelser kan ligeledes ske ved lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en kollektiv overenskomst omfattet af 1. pkt., eller på områder uden overenskomstdækning ved, at en aftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed godkendes af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark. Fravigelser efter 1. og 2. pkt. kan kun ske, hvis de er i overensstemmelse med de af Den Europæiske Union udstedte direktiver om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Stk. 4. Det kan i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiverside af en enkelt virksomhed, aftales at fravige § 31, stk. 2, mod, at der pr. lønmodtager omfattet af overenskomsten stilles garanti for mindst et års feriebetaling efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Garantigiver kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, så en virksomhed omfattet af garantiordningen kan anvende garantiordningen på lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten med garantiordningen, og fravige § 31, stk. 2, ved at give hver lønmodtager skriftlig meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen og om dennes vilkår. Virksomheden skal give meddelelse om en beslutning efter 2. pkt. til de lønmodtagerorganisationer, som virksomheden har overenskomst med, og hvis medlemmer bliver omfattet af garantien. Er en virksomhed omfattet af flere garantiordninger efter 1. pkt., angår adgangen den garantiordning på virksomheden, som omfatter flest lønmodtagere, og i forhold til de lønmodtagere på virksomheden, som ikke er omfattet af en overenskomst med en garantiordning.

Stk. 5. En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i § 8, stk. 2 og 3, § 9, stk. 2, og § 11, stk. 1. Det er en betingelse, at aftalen ikke begrænser retten til sammenhængende hovedferie til mindre end 10 dage.

Stk. 6. Sager om, hvorvidt de i stk. 3 og 4 anførte betingelser er opfyldt, afgøres af Arbejdsretten.

Kapitel 2 *Retten til ferie*

Feriens længde og ferieåret

§ 4. En lønmodtager optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie, jf. dog § 5. Ferieåret er det år, der går fra 1. september til 31. august.

Optjening af ret til betalt ferie

§ 5. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret, jf. dog stk. 2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog højst 2,08 dage.

Stk. 2. Der optjenes ikke ret til betalt ferie efter stk. 1 under ansættelse i følgende perioder, såfremt arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn:

1. Sygdomsperioder, jf. dog stk. 4.
2. Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder.
3. Overenskomstmæssige hjemsendelsesperioder.

Stk. 3. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout.

Stk. 4. En lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, optjener under fravær på grund af sygdom ret til betalt ferie efter stk. 1 i form af sygeferiegodtgørelse, jf. § 20, men først fra 2. sygefraværdsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Er en lønmodtager omfattet af stk. 4 ansat hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret, og har lønmodtageren mere end 52 sygefraværdsperioder, sker optjeningen fra og med den 53. sygefraværdsperiode i ferieåret fra første sygefraværdsdag, således at lønmodtageren trods sygefraværdsperioder optjener ret til mindst 4 ugers betalt ferie. Ved ansættelse hos samme arbejdsgiver i en del af et ferieår, eller hvis lønmodtageren i perioder i ferieåret ikke optjener betalt ferie, jf. stk. 2-3, indtræder retten til optjening fra første sygefraværdsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværdsperioder.

Ferieafholdelse og ferieafholdelsesperioden

§ 6. Optjent betalt ferie afholdes i løbet af ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, jf. dog §§ 21 og 22.

Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen og på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud

§ 7. Har en arbejdsgiver og en lønmodtager aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder lønmodtageren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikke udlignede ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2. En lønmodtager, der optjener feriegodtgørelse efter § 16, stk. 2 og 3, har ved afholdelse af betalt ferie på forskud efter stk. 1 ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før ferien.

Rammerne for feriens placering

§ 8. Lønmodtageren har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret.

Stk. 2. Lønmodtageren har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden. Lønmodtageren har ret til at holde hovedferien i perioden fra 1. maj til 30. september (hovedferieperioden). En lønmodtager, som ansættes på et tidspunkt af året, hvor det ikke er muligt for den pågældende at optjene 3 ugers betalt ferie til afholdelse i hovedferieperioden, har ret til at afholde hele den ferie, der optjenes, i sammenhæng i hovedferieperioden.

Stk. 3. Lønmodtageren har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Udgør de øvrige feriedage mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

Ferievarsling, ændring og erstatning

§ 9. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 3. Gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Ferieafholdelse under virksomhedslukning

§ 10. Holder en virksomhed lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Stk. 3. Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud mod, at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 7.

Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling

§ 11. En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage, eller lønmodtageren ønsker at fastholde ferien.

Stk. 2. Er lønmodtagere fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de perioder, der nævnes i § 9, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 9, stk. 2.

Stk. 3. Stk. 2, 2. pkt., gælder ikke,

- 1) hvis lønmodtageren er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, eller
- 2) hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

Ferieafholdelse og sygdom

§ 12. Er en lønmodtager syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

Stk. 2. En lønmodtager, som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En lønmodtager, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Feriedage, som en lønmodtager ikke har optjent i ferieåret efter § 5, stk. 2 og 3, fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

Stk. 3. Ved opgørelsen af erstatningsferie efter stk. 1 og 2 ses bort fra sygedage forud for den dag, hvor lønmodtageren giver arbejdsgiveren meddelelse om sygdommen, medmindre manglende meddelelse ikke kan bebrejdes lønmodtageren.

Stk. 4. Lønmodtageren betaler for den lægelige dokumentation, jf. stk. 2.

Stk. 5. En lønmodtager omfattet af stk. 1 eller 2, som bliver rask før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt lønmodtageren ved sin raskmelding giver besked herom.

Ferieafholdelse, strejke og lockout

§ 13. Deltager en lønmodtager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt, med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie.

Ferieafholdelse og andre feriehindringer

§ 14. En lønmodtager har ikke pligt til at holde ferie i en periode, hvor lønmodtageren på grund af andre særlige forhold end de i §§ 12-13 nævnte er afskåret fra at holde ferie.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke særlige forhold der kan afskære en lønmodtager fra at holde ferie.

Ret til ferie uden betaling fra arbejdsgiveren

§ 15. En lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter §§ 4 og 5 i ferieåret. I det omfang, der ikke er optjent ret til betalt ferie, afholder lønmodtageren ferien uden betaling, jf. dog § 7 og § 10, stk. 3. Afholder en lønmodtager omfattet af § 16, stk.

1, ferie uden betaling fra arbejdsgiveren, fradrages i givet fald 4,8 pct. af månedslønnen for hver feriedag.

Kapitel 3 *Retten til betaling*

Betalingen under ferien

§ 16. En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, får løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen, jf. §§ 17 og 18.

Stk. 2. En lønmodtager, som ikke er omfattet af stk. 1, får feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen, jf. § 19.

Stk. 3. En lønmodtager kan før ferieårets begyndelse i stedet for løn efter stk. 1 og ferietillæg efter § 18 kræve feriebetaling i form af feriegodtgørelse beregnet efter § 19 med 12 pct. af lønnen i ferieåret.

Stk. 4. En lønmodtager, der fratræder, får beregnet feriegodtgørelse efter § 19 for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt.

Løn under ferie

§ 17. Lønnen under ferie, jf. § 16, stk. 1, er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

Stk. 2. Ved ændring af den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang, hvorom der skal oplyses i medfør af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, har lønmodtageren ret til løn under ferien i forhold til den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang på optjeningstidspunktet.

Ferietillæg

§ 18. Ferietillægget, jf. § 16, stk. 1, beregnes som feriegodtgørelse efter § 19. Ferietillægget udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Er ferietillægget udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt, jf. dog § 7, stk. 1, 2. pkt.

Feriegodtgørelse

§ 19. Feriegodtgørelsen, jf. § 16, stk. 2, beregnes af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb samt værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien, og for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien alene krav på feriegodtgørelse af provision svarende til den indtægt, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren beregner desuden feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag og
- 3) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

Stk. 3. Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Sygeferiegodtgørelse

§ 20. Sygeferiegodtgørelse efter § 5, stk. 4, udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen efter § 19 af den delvise løn.

Kapitel 4

Overskydende ferie

Aftale om overførsel af ferie ud over 4 uger

§ 21. En lønmodtager kan aftale med sin arbejdsgiver, at optjent betalt ferie ud over 4 uger overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes den overførte ferie først, jf. dog § 22, stk. 2.

Stk. 2. Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1, senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden. En arbejdsgiver skal senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

Overførsel af ferie op til 4 uger ved feriehindringer

§ 22. Er en lønmodtager på grund af særlige forhold, jf. §§ 12-14, afskåret fra at holde optjent betalt ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Arbejdsgiveren meddeler senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden til FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

Stk. 2. Ferie efter stk. 1, holdes før anden ferie og indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold efter § 21, stk. 1, § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2.

Aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb

§ 23. Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 22, stk. 2, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 2. Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 22, stk. 2, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Lønmodtageren skal skriftlig erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie udover 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb

§ 24. Løn under ferie og ikke udbetalt ferietillæg for optjent betalt ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 1, 1. pkt., udbetales af arbejdsgiveren efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal lønmodtageren over for arbejdsgiveren skriftligt erklære, at lønnen under ferien samt ikke udbetalt ferietillæg vedrører optjent

ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Stk. 2. Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 2, 1. pkt., udbetales af FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1.

Udbetaling af ferie ved feriehindringer

§ 25. Skyldes feriehindringen efter § 22, stk. 1, sygdom eller orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til lønmodtageren.

Udbetaling af ferie ved fratræden

§ 26. Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog § 27. Det er en betingelse for udbetaling, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 2. Lønmodtageren skal senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt anmode om udbetaling efter stk. 1.

Stk. 3. Fratræder lønmodtageren, udbetales feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for ikke afholdt ferie, der er overført efter §§ 21 og 22, af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen.

Stk. 4. Forlader lønmodtageren arbejdsmarkedet, herunder af alders- eller helbredsmæssige årsager eller framelder lønmodtageren sig Det Centrale Personregi-

ster i forbindelse med flytning til udlandet, udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren. Lønmodtageren skal erklære eller dokumentere, at betingelserne er opfyldt.

Stk. 5. Retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 4 fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 4 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriegodtgørelsen. FerieKonto kan i helt særlige tilfælde dispensere fra fristen.

Stk. 6. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen til boet.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om hvordan anmodning om udbetaling skal foretages, de nærmere betingelser for dokumentationen m.v.

Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto

§ 27. Har lønmodtageren modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret, jf. § 23, eller ferieafholdelsesperioden, jf. §§ 24 og 26, kan udbetaling af feriepenge efter § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1, kun ske efter FerieKontos forudgående godkendelse.

Stk. 2. Antallet af dage med de ydelser, der nævnes i stk. 1, skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til, medmindre lønmodtageren på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. §§ 12-14. Resterer der et antal feriedage, udbetaler FerieKonto feriegodtgørelsen eller meddeler arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om FerieKontos godkendelse af udbetalingen.

Kapitel 5

Uoverdragelighed, modregning, tilbageholdelse og forældelse

Uoverdragelighed

§ 28. Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

Modregning og tilbageholdelse

§ 29. Arbejdsgiveren kan modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis

1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, og arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og

2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2. Har arbejdsgiveren anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller er lønmodtageren sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

Forældelse

§ 30. Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter § 34 er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, og ferien er holdt eller kan udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til feriefonden.

Stk. 2. Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller ved indgivelse af konkursbegæring. Efterkommens kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de øvrige i 1. pkt. angivne fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

Kapitel 6

Ind- og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og indbetaling til FerieKonto

§ 31. Arbejdsgiveren skal indberette oplysninger til indkomstregistret om feriegodtgørelse til personer omfattet af § 7, stk. 2, og § 16, stk. 2-4, samt oplysninger om sygeferiegodtgørelse efter § 5, stk. 4. For lønmodtagere, der får beregnet feriegodtgørelse efter § 16, stk. 4, skal arbejdsgiveren dog ikke indberette oplysninger om feriegodtgørelse, der er udbetalt ved fratræden efter § 26, stk. 3-6.

Stk. 2. Feriegodtgørelse, der er indberettet efter stk. 1, indbetales til FerieKonto, jf. dog § 3, stk. 4.

Stk. 3. Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto skal arbejdsgiveren betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med skatteministeren regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse, herunder om frister herfor.

Udbetaling til lønmodtager

§ 32. Lønmodtageren skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse via Feriepengeinfo, der videresender anmodningen til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler).

Stk. 2. FerieKonto kan kræve, at lønmodtageren på tro og love erklærer, at betingelserne for udbetaling af feriegodtgørelsen er opfyldt.

Stk. 3. Feriepengeudbetaleren kan ikke med frigørende virkning udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo.

Stk. 4. Feriegodtgørelsen for den anmodede ferie udbetales hurtigst muligt efter anmodning. Feriepengeudbetaleren skal udbetale det beløb og antal dage, som anmodningen lyder på, eller afvise anmodningen.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om anmodning om og udbetaling af feriegodtgørelse, herunder om lønmodtagers, Feriepengeinfos og feriepengeudbetalerens opgaver i denne forbindelse.

Feriebetaling modtaget med urette

§ 33. Arbejder en lønmodtager mod vederlag under sin ferie, eller har lønmodtageren på anden vis modtaget feriebetalingen med urette, kan FerieKonto kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til FerieKonto.

Uhævet feriebetaling

§ 34. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtager inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales efter §§ 23-25 eller § 26, stk. 1, eller er overført efter §§ 21 og 22, tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog § 35, stk. 7.

Stk. 2. Inden for områder, hvor en kollektiv overenskomst med en garantiordning, efter § 3, stk. 4, giver mulighed herfor, kan uhævet feriebetaling efter stk. 1 anvendes til en privat feriefond, der har til formål at anvende sine midler til ferieformål, i stedet for at tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond. Arbejdsmarkedets Feriefond fører tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

Stk. 3. Feriepengeudbetaleren skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb afregne beløb omfattet af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. stk. 2.

Stk. 4. Ved forsinket indbetaling af uhævet feriebetaling efter stk. 3 skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 3, stk. 4, administrerer feriegodtgørelsen, betale renter af kravet på feriegodtgørelse med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. stk. 2.

Stk. 5. Ved opløsning af en feriefond efter stk. 2, tilfalder de midler, der stammer fra uhævet feriebetaling, Arbejdsmarkedets Feriefond. Uhævet feriebetaling, der er tilført en feriefond, kan ikke uddeles til fondens stifter.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for anvendelsen af midler, der tilfalder en privat feriefond, samt regler for Arbejdsmarkedets Feriefonds tilsyn med anvendelsen af disse midler, jf. stk. 2, herunder regler om fondens oprettelse, regnskabsaflæggelse, kapitalanvendelse m.v.

Finansiering af FerieKonto og Feriepengeinfo

§ 35. Udgifterne til administrationen af FerieKonto skal betales af de arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 31, stk. 2.

Stk. 2. Opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, kan indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Betalingen opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling kan indgå i den fælles opkrævning.

Stk. 3. Sker indbetaling ikke rettidigt, pålægges arbejdsgiveren at betale renter af kravet om betaling med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

Stk. 4. Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantningsret for betalingsrestancer til en fælles opkrævning, jf. stk. 2. Dette gælder også for renter og ekspeditionsgebyrer.

Stk. 5. Til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning, jf. stk. 2, kan FerieKonto i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse kan ske i elektronisk form.

Stk. 6. Afgørelser, der er truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter stk. 2, kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for det ankenævn (ATP-ankenævnet), der er nedsat i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 7. Udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo dækkes af uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto efter § 34, stk. 1. I det omfang uhævet feriegodtgørelse ikke dækker udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo, skal udgifterne dækkes af renterne af de beløb, der er indbetalt til FerieKonto, jf. § 31, stk. 2, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. § 31, stk. 3. Det resterende renteaflast tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond. I det omfang, udgifter til administrationen af Feriepengeinfo ikke kan dækkes efter 1. og 2. pkt., dækkes disse efter stk. 1.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om beregningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, herunder regler om fordeling af betalingen.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om opkrævning af betalingen efter stk. 2, herunder om betaling for opkrævningen, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand og eftergive betaling af renter af betalingen m.v.

Kapitel 7

FerieKonto

FerieKontos administration

§ 36. Beskæftigelsesministeren varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. FerieKonto træffer afgørelse i sager om

- 1) dispensation fra fristen i § 26, stk. 5,
- 2) udbetaling af beløb efter § 27, stk. 1,
- 3) betaling af renter efter § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4, og
- 4) indbetaling til FerieKonto, når en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien eller på anden vis har modtaget feriebetalingen med urette, jf. § 33.

Stk. 3. FerieKonto administrerer den dansk-tyske ferieaftale af 14. maj 2002 om gensidig anerkendelse af feriesystemer og lignende aftaler om gensidig anerkendelse af feriesystemer.

Stk. 4. FerieKonto udtager hvert år et antal virksomheder til stikprøvekontrol for udbetalinger efter § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 1. og 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1.

Udveksling af oplysninger

§ 37. FerieKonto kan indhente og behandle oplysninger om lønmodtagere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring. Oplysningerne kan indhentes fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløsheds-kasser, Lønmodtagernes Garantifond samt Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Afgivelse af oplysningerne efter stk. 1 skal ske inden 10 hverdage efter påkrav.

Stk. 3. FerieKonto kan til brug for administration af og kontrol med denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7. Denne adgang omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v.

Stk. 4. Oplysninger omfattet af stk. 1 og 3 kan behandles med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 5. FerieKonto kan videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløsheds-kasser, Udbetaling Danmark, kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelsen af ferie samt udbetaling af feriepenge.

Stk. 6. Arbejdsmarkedets Fierifond kan indhente regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 34, stk. 2.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsløsheds-kassernes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for adgang til oplysninger i FerieKonto, herunder om beløbets størrelse.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger FerieKonto kan indhente og behandle til brug for administration og kontrol, jf. stk. 1.

Oplysninger fra garantiordninger

§ 38. Ved fravigelse af kravet om indbetaling til FerieKonto efter § 31, stk. 2, har garantiordningen pligt til at meddele FerieKonto, hvilke virksomheder der er omfattet af garantiordningen.

Stk. 2. FerieKonto kan videregive oplysninger til garantiordningen om, hvilke lønmodtagere og indberetninger der er omfattet af garantien. Ved en virksomheds

konkurs eller efter henvendelse fra en lønmodtager kan FerieKonto videregive oplysninger til garantiordningen om andre indberetninger til FerieKonto, der vedrører lønmodtagere omfattet af garantien.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for garantiordningernes oplysningspligt efter stk. 1 samt nærmere regler for videregivelse af de nødvendige oplysninger til brug for garantiordningernes sagsbehandling efter stk. 2.

Klageadgang

§ 39. FerieKontos afgørelser, der er truffet efter § 36, stk. 2, kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for det i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Til-lægspension nedsatte ankenævn (ATP-ankenævnet) inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Kapitel 8

Arbejdsmarkedets Feriefond

Fonden

§ 40. Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution.

Stk. 2. Fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som i medfør af loven tilfalder fonden.

Stk. 3. Fondens midler anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere. Arbejdsmarkedets Feriefond skal i videst muligt omfang imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren udpeger fondens bestyrelse, herunder formanden. Bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen.

Stk. 5. Den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Beskæftigelsesministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at Arbejdsmarkedets Feriefond bruger denne kapital til opfyldelse af fondens formål, jf. stk. 3, og til opfyldelse af fondens lovmæssige forpligtelser.

Stk. 6. Fondens regnskab skal revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautoriseret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelsen tilbage.

Stk. 7. Det reviderede årsregnskab indsendes efter godkendelse af bestyrelsen til beskæftigelsesministeren.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter vedtægter for fonden.

Kontrol med uhævet feriebetaling

§ 41. Arbejdsmarkedets Feriefond pålægger årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, indenfor en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Arbejdsmarkedets Feriefond afholder sædvanlige udgifter til revisorerklæring.

Stk. 2. En privat feriefond, jf. § 34, stk. 2, pålægger årligt et passende antal tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Fonden kan forlange en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter dertil.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Feriefond kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 34, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor Arbejdsmarkedets Feriefond ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Stk. 4. Arbejdsmarkedets Feriefonds afgørelser truffet efter stk. 3, kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Kapitel 9

Særbestemmelser for visse persongrupper

Elever

§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 2. september - 31. oktober, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Stk. 3. Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. november - 30. juni, har eleven en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Privat hushjælp og au pair-personer

§ 43. En hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j får løn under ferie. Arbejder en hushjælp efter 1. pkt. ikke med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse. Ved løn forstås for au pair-personer efter 1. pkt. de lommepenge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost. Ferien skal for en au pair-person efter 1. pkt. aftales skriftligt med værtsfamilien. Husstanden eller værtsfamilien skal med et rimeligt varsel meddele hushjælpen eller au pair-personen efter 1. pkt., hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens eller au pair-personens ønsker.

Stk. 2. Tilgodehavende løn for ferie, som en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller som en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j ikke har holdt, udbetales ved fratræden.

Forsvaret og politiet

§ 44. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at indtil 5 feriedage udskydes til den følgende ferieafholdelsesperiode, hvis ganske særlige tjenstlige forhold har medført, at den fulde ferie ikke har kunnet afvikles i den pågældende ferieafholdelsesperiode. Udskydelse kan ikke ske to ferieafholdelsesperioder i træk. Som kompensation for udskydelse efter 1. pkt. ydes mindst en halv dags betalt frihed for hver udskudt feriedag.

Stk. 2. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at hovedferien, jf. § 8, stk. 2, helt eller delvis placeres uden for hovedferieperioden, hvis ganske særlige tjenstlige forhold gør det nødvendigt. Som kompensation for placering af ferie efter 1. pkt. ydes mindst 1,8 times betalt frihed for hver feriedag, der er placeret uden for hovedferieperioden.

Stk. 3. Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i Forsvaret samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i Forsvaret på værnepligtslignende vilkår, for konstabel elever og for personel af reserven.

Stk. 4. Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

Søfarende

§ 45. For søfarende udøver erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til FerieKonto.

Stk. 2. Erhvervsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende.

Kapitel 10 *Straffebestemmelser*

§ 46. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldige feriepenge. Tilsvarende straffes en au pair-persons værtsfamilie, jf. § 43.

Stk. 2. Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelser af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 11 *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

§ 47. Loven træder i kraft den 1. september 2020, jf. dog stk. 2 og 4

Stk. 2. § 48 træder i kraft den 1. januar 2019.

Stk. 3. Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, ophæves.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse på ferie, som inden lovens ikrafttrædelse er varslet til afholdelse helt eller delvis i september 2020, og på ferie, som er optjent under den hidtil gældende ferielov, og som ikke i medfør af § 49 i denne lov er overført til afholdelse efter denne lov eller til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

§ 48. I lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, foretages følgende ændringer:

1. I § 12, *stk. 1*, indsættes efter »optjeningsåret«: », jf. dog § 48 a«.

2. I § 29 indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Feriebetaling omfattet af § 48 a kan ikke udbetales efter lovens kapitel 5 og 5 a.«

3. Efter § 48 indsættes:

»§ 48 a. Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår kan i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 afholdes efter denne lov og derefter efter den nye ferielov, som træder i stedet for denne lov, jf. den nye ferielovs § 49, dog således at hovedferien, jf. § 14, stk. 1, skal gives i sammenhæng i perioden fra den 1. maj til den 30. september 2020, og således at der indtil ikrafttrædelsen af den nye ferielov kan varsles afholdelse af ferie til afholdelse inden den 30. september 2020 efter denne lov.

Stk. 2. Ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 kan ikke afholdes eller udbetales efter denne lov, jf. dog stk. 3, medmindre lønmodtageren er omfattet af § 2 a i denne lov. Sådan optjent ferie behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Stk. 3. En lønmodtager, som har optjent ferie i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019, men som ikke har optjent ferie i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019, eller som i denne periode har optjent mindre end 8,3 feriedage, har ret til at afholde op til 8,3 af feriedagene optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019 som særlige fondsferiedage efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med betaling fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke lønmodtagere der er omfattet af bestemmelsen.«

§ 49. Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår samt ferie for lønmodtagere omfattet af § 2 a i den hidtil gældende lov om ferie, som en lønmodtager ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020, og som heller ikke er varslet til afholdelse i september 2020, overføres til afholdelse efter denne lov. Lønmodtageren kan anmode om at få optjent betalt ferie ud over 20 dage udbetalt.

Stk. 2. Optjent ferie, der efter § 48 a, stk. 2 i den hidtil gældende lov om ferie ikke har kunnet afholdes eller udbetales, behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

§ 50. Regler fastsat i medfør af den hidtil gældende ferielov forbliver i kraft, indtil de ophæves eller erstattes af bekendtgørelser udstedt efter denne lov.

§ 51. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovudkastets enkelte bestemmelser

Til § 1

Efter den gældende ferielovs § 1, stk. 1, har en lønmodtager ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter lovens bestemmelser.

Den første danske ferielov er fra 1938. Den havde som baggrund, at der gennem de kollektive overenskomster på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet var opnået ferierettigheder. Ferie har siden vedtagelsen af den første ferielov i 1938 været anset som rekreerende og styrkende for arbejdskraften. Ferieloven fra 1938 implementerede således en konvention angående årlig ferie med løn, som blev vedtaget på den 20. internationale arbejdskonference i Geneve i 1936 (ILO-konvention nr. 52). Det fremgår af den samtidig vedtagne henstilling nr. 47, at ”Formålet med Ferien er at give Arbejderne en Mulighed for Hvile, Rekreation og Udvikling af deres Evner”, jf. Folketingstidende 1937-38, Tillæg A, sp. 3735.

Forud for den seneste revision af ferieloven i 2000 blev ferielovens formål endvidere sammenfattet således: ”Ferieloven er en beskyttelseslov, som sikrer en lønmodtager ret til ferie (frihed) og ret til feriepenge (feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg). Herudover sikrer loven, at feriepengene er til stede på det tidspunkt, hvor ferien skal afvikles”, jf. afsnit 4.1.1. i betænkning nr. 1375/1999 om ferieloven.

Herudover har artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) til formål at varetage lønmodtagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem passende hvileperioder, herunder i form af årlig ferie, hvor lønmodtageren kan hvile ud og nyde sin frihed.

Der henvises til betænkningens kapitel 7 om ferielovens formål.

Det foreslås i § 1, at loven vil skulle sikre lønmodtagere ret til årlig ferie og feriebetaling. Ferieloven skal således fortsat sikre det formål, at lønmodtagere, som ikke har ferieret efter en kollektiv overenskomst, har adgang til hvile og rekreation ved at give dem ret til betalt ferie (frihed og vederlag), for derved også at fremme lønmodtagernes sikkerhed og sundhed. Dette vil blive sikret gennem en ret til årlig betalt ferie og regler om, at betalingen er til stede. Den gældende ferielov indeholder ikke en formålsbestemmelse, men det fremgår af forarbejderne, at det underliggende formål er det samme, som angives i forslaget § 1. Der er således ikke tale om et ændret formål – men om i lovtæksten udtrykkeligt at angive formålet, som loven skal forstås i overensstemmelse med, og som derfor kan understøtte brugerne i anvendelsen af loven.

Til § 2

Ved en lønmodtager forstås efter den gældende ferielovs § 1, stk. 2, en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Efter bestemmelsens stk. 3 anses en person, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som den pågældende arbejder i, ikke for lønmodtager. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere regler om, hvornår en person har afgørende indflydelse i den virksomhed, som den pågældende arbejder i, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af selskabskapital eller har anden bestemmende indflydelse i selskabet, efter bestemmelsens stk. 4. Bestemmelsen er udmøntet ved bekendtgørelse nr. 1238 af 25. november 2014 om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4.

Det foreslås i § 2, at ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager), jf. dog forslaget §§ 42-45. Forslagets §§ 42-45 indeholder særbestemmelser for hushjælp, au pair-personer, ansatte i Forsvaret og politiet samt søfarende.

I forslaget videreføres den gældende ferielovs lønmodtagerbegreb, som omfatter personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke i dansk ansættelsesretlig lovgivning er et gennemgående entydigt lønmodtagerbegreb, men at dette er defineret i de enkelte ansættelsesretlige love.

Om en person er lønmodtager vil bero på en helhedsvurdering. En lønmodtager vil være karakteriseret ved at være en person, som i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde (yde en tjenesteydelse) efter arbejdsgiverens instruktioner, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet (tjenesteydelsen) betalt af arbejdsgiveren – som hovedregel et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den medgåede tid (timeløn, 14-dages løn eller månedsløn).

Der vil med andre ord skulle være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse kan bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses. Det vil trække i retning af lønmodtagerstatus, at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber m.v., og at der er aftalt en fast arbejdstid inden for en bestemt referenceperiode.

Det vil derimod være uden betydning, om den pågældendes arbejdsforhold har en varighed af kun ganske få timer, eller om der er tale om et arbejdsforhold, der – både for så vidt angår den ugentlige arbejdstid som varigheden af det samlede

arbejdsforhold – svarer til det, der sædvanligvis karakteriseres som et tidsubestemt arbejdsforhold på fuld tid (almindeligt ansættelsesforhold). Størrelsen af den aftalte løn, og i hvilken form vederlaget ydes, vil også være uden betydning. Det afgørende er, at vederlaget ydes for en arbejds- eller tjenesteydelse, som den ansatte har præsteret. Ligeledes vil titel ingen betydning have for vurderingen af, om en person er lønmodtager.

Det ferieretlige lønmodtagerbegreb omfatter alle personer, der er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb som fortolket af EU-Domstolen, således at der er fuld overensstemmelse med EU-retten. Det ferieretlige lønmodtagerbegreb omfatter imidlertid flere personer end det EU-retlige arbejdstagerbegreb, idet der ikke i det ferieretlige lønmodtagerbegreb vil være en nedre grænse baseret på arbejdets omfang. Det ferieretlige lønmodtagerbegreb vil endvidere kunne adskille sig fra andre ansættelsesretlige lønmodtagerbegreber, idet det ferieretlige lønmodtagerbegreb vil omfatte samtlige arbejdstagere omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Det bemærkes, at personer, der til tider benævnes såkaldt ”atypisk beskæftigede”, ofte kan være omfattet af det ferieretlige lønmodtagerbegreb, hvis de fx er ansatte på deltid, som vikar eller i tidsbegrænset ansættelse. Derudover kan en del være selvstændigt erhvervsdrivende (og dermed ikke lønmodtagere) med de fordele og ulemper, der følger af denne status. For freelancere, eksterne konsulenter og honorarlønnede m.fl. vil det være en konkret vurdering, om der er et tjenesteforhold, som medfører, at personen får lønmodtagerstatus efter ferieloven. I forlængelse heraf gælder det, at lovens beskyttelsesformål medfører, at lønmodtagerstatus under loven kun mistes, når der er grundlag for at statuere selvstændighed i udførelsen af arbejde for en anden. Afgørende er, om den pågældende er reelt selvstændig.

For en mere udførlig gennemgang af lønmodtagerbegrebet i ferieloven og det EU-retlige arbejdstagerbegreb henvises til betænkningens kapitel 8.

Til § 3

Efter den gældende ferielovs § 4 kan en lønmodtager ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v. I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system.

Der er givet hjemmel til fravigelse af ferielovens bestemmelser ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale i ferielovens §§ 6, 10, 19-21, 27, 31 og 40. Disse fravigelser omfatter adgangen til at aftale, at optjening og afholdelse kan ske i timer, jf. ferielovens §§ 10 og 20, at ikke afholdt ferie i visse tilfælde kan overføres, jf. ferielovens §§ 19 og 40, samt fravigelser i forhold til den type feriebetaling, som lønmodtageren har krav på, jf. ferielovens § 27. Efter ferielovens § 21, stk. 1, kan ferielovens § 14 om hovedferiens længde og placering fraviges ved aftale. Dog skal mindst 10 feriedage gives i sammenhæng. Efter ferielovens § 21, stk. 2, kan også ferielovens § 15, stk. 2, om frister for varsling af ferie, og ferielovens § 16, stk. 1, om afholdelse af ferie under opsigelse fraviges ved aftale. Herudover kan bestemmelserne i ferielovens § 16, stk. 2 og 3, om arbejdsfri periode som betingelse for at anse ferie for afholdt under fritstilling i visse tilfælde fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 21, stk. 3.

Det følger endvidere af ferielovens § 5, at hvor der efter ferielovens bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Forslaget til § 3 bygger på, at det følger af den danske model, at det i første række er arbejdsmarkedets parter, som gennem kollektive overenskomster udvikler ferieretten. Samtidig skal loven fortsat være en lønmodtagerbeskyttelseslov, som indeholder visse ufravigelige regler og angiver, hvilke ferieregler der gælder, når andet ikke er aftalt. En ferielov er nødvendig både af hensyn til de arbejdsgivere og lønmodtagere, der ikke er dækket af en overenskomst, og af hensyn til Danmarks internationale forpligtelser. Ferieloven lægger sig i forlængelse af en dansk arbejdsretlig tradition, hvor der ved kollektiv overenskomst er mulighed for at fravige lovgivning. Dette gør sig gældende for blandt andet ansættelsesbevisloven, deltidsloven, ligelønsloven og lov om ansættelsesklausuler.

En række af lovforslagets generelle bestemmelser vil i sagens natur ikke kunne fraviges, hverken ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale. Det drejer sig fx om lovens anvendelsesområde, lovens ufravigelighed, ferierettens uoverdragelighed m.v., samt de offentligretlige bestemmelser, herunder bestemmelserne om indberetning til indkomstregisteret.

Det foreslås endvidere, at det fastslås i bestemmelsen, at ferielovens system er subsidiært i forhold til det overenskomstbaserede system. Det foreslås således, at lovens bestemmelser som udgangspunkt skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, hvilket giver arbejdsmarkedets parter friere hænder til at fravige ferielovens regler. Samtidig foreslås det, at der stilles skærpede krav til, hvilke parter der kan indgå sådanne kollektive overenskomster, således at der er sikkerhed for kvalificeret repræsentation.

Betingelsen om, at det skal være de mest repræsentative parter landsdækkende overenskomster, der skal udgøre grundlaget for, at de pågældende bestemmelser i ferieloven kan fraviges, er begrundet i hensynet til at sikre, at lønmodtagere, der ikke kan støtte ret på ferielovens bestemmelser, vil have betryggende overenskomstmæssige rettigheder i stedet. Det vil på dette grundlag have formodningen for sig, at ferieaftalen i en sådan kollektiv overenskomst ud fra en helhedsbetrømmelse stiller lønmodtagerne som gruppe mindst lige så godt som ferieloven, men der stilles ikke krav herom.

Erfaringsmæssigt bliver der i mange brancher indgået kollektive overenskomster, der tager højde for branchespecifikke forhold, uden at der nødvendigvis er taget højde for den enkelte virksomheds behov. På denne baggrund foreslås det, at der i de kollektive overenskomster kan tilvejebringes en mulighed for, at der kan indgås lokalaftaler om feriespørgsmål.

Det foreslås desuden at opretholde den eksisterende mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige kravet om, at arbejdsgiverens skal indbetale feriegodtgørelse til FerieKonto mod garanti for feriebetalingen. Det skærpede krav, som nævnt ovenfor, i forhold til den underliggende overenskomst for garantiordningen finder tilsvarende anvendelse. Som noget nyt foreslås det, at en virksomhed, som er omfattet af en overenskomst med en garantiordning, under visse forudsætninger kan anvende garantiordningen for de lønmodtagere i virksomheden, som ikke er omfattet af overenskomsten. Dette vil give mulighed for en mere ensartet ferieadministration i forhold til alle virksomhedens ansatte.

Endelig foreslås det under skærpede betingelser i forhold til gældende regler at bevare den fleksibilitet, der ligger i, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan fravige særlige bestemmelser i forslaget ved individuel aftale.

I forslagets *stk. 1* er foretaget en opregning af de bestemmelser i lovforslaget, som ikke vil kunne fraviges, hverken ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Bestemmelserne i lovens kapitel 1 om lovens formål, anvendelsesområde og fravigelighed vil således være ufravigelige.

Herudover vil bestemmelserne i lovens kapitel 4 som udgangspunkt være ufravigelige. Lovudkastets kapitel 4 indeholder således bestemmelser om, hvordan det offentlige interesse i at modvirke dobbeltforsørgelse tilgodeses, bestemmelser, som enten pålægger arbejdsgiveren pligter i forhold til FerieKonto eller fristregler for lønmodtagerens anmodning, samt regler, som endeligt opgør feriemellemværendet, når lønmodtageren fratræder eller forlader arbejdsmarkedet. De tilsvarende bestemmelser i den gældende ferielov kan heller ikke fraviges.

I enkelte tilfælde ses der dog ikke grund til at gøre bestemmelserne i kapitel 4 ufravigelige. Dette gælder således de bestemmelser, der fastlægger, hvornår arbejdsgivere og lønmodtagere kan aftale sig frem til henholdsvis udbetaling eller

overførsel af ferie. Det foreslås således, at bestemmelserne i forslagens § 21, stk. 1, 1. pkt., § 22, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 1, 1. pkt., § 24, stk. 2, 1. pkt., og § 25 ikke skal være omfattet af ufravigeligheden.

Endvidere vil bestemmelserne i lovens kapitel 5 om uoverdragelighed, modregning og tilbageholdelse være ufravigelige. Det vil således ikke være muligt at indgå kollektive overenskomster eller individuelle aftaler, der fastsætter andre regler om muligheden for at foretage kreditorfølgning i feriekrav.

Herudover vil bestemmelserne i lovens kapitel 6 om administration af ferieordningen, kapitel 7 om FerieKonto, kapitel 8 om Arbejdsmarkedets Feriefond og kapitel 10 om straffebestemmelser være ufravigelige.

Endelig vil bestemmelserne i lovens kapitel 11 om ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser være ufravigelige, idet det foreslås, at den valgte overgangsordning ikke skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Herudover foreslås det, at reglerne i § 4, 2. pkt., om ferieåret og § 6, stk. 1, om ferieafholdelsesperioden skal være ufravigelige. Det vil derfor ikke blive muligt at indgå kollektive overenskomster, hvori der fastsættes et andet ferieår eller en anden ferieafholdelsesperiode end de perioder, der fremgår af forslagens bestemmelser.

Det foreslås videre, at reglen i forslagens § 8, stk. 1, som fastslår det EU-retlige minimumskrav til den betalte feries omfang, skal være ufravigeligt.

Endvidere foreslås, at optjeningen af betalt ferie ikke kan være mindre end fastsat i forslagens § 4, 1. pkt. Det vil således ikke være muligt fx at indgå en kollektiv overenskomst, hvorefter lønmodtagerne alene optjener ret til 4 ugers betalt ferie pr. ferieår. Det vil derimod være muligt at indgå aftale om optjening af mere end 5 ugers betalt ferie pr. ferieår.

Det foreslås endvidere, at retten til ferie uden feriebetaling ikke skal kunne være mindre end fastsat i forslagens § 15. En lønmodtager vil således som minimum have ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie i ferieåret.

Det foreslås i *stk. 2*, at lovens bestemmelser ikke – med undtagelse af, hvad der følger af reglerne i stk. 3-5 – kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. Dette indebærer, at lovens bestemmelser som hovedregel hverken samlet set eller hver for sig skal kunne fraviges på en måde, der stiller lønmodtageren mindre gunstigt end lovens bestemmelser. Derimod vil en lønmodtager og en arbejdsgiver til enhver tid kunne aftale fravigelser af lovens bestemmelser, der stiller lønmodtageren mere gunstigt.

En lønmodtager og en arbejdsgiver vil således fx kunne indgå aftale om en 6. ferieuge eller udbetaling af forhøjet ferietillæg ved afholdelse af ferie. Derimod vil en lønmodtager og en arbejdsgiver ikke kunne aftale, at lønmodtageren modtager

en bonus ved afholdelsesperiodens udløb for ikke at holde de første fire ugers ferie, da dette vil modarbejde hensigten med ferie, nemlig at beskytte lønmodtagerens sikkerhed og sundhed, og således være til skade for lønmodtageren. En sådan aftale vil i øvrigt også være i strid med arbejdstidsdirektivets artikel 7.

Endvidere vil en lønmodtager og en arbejdsgiver ikke kunne indgå en aftale om, at lønmodtagerens rettigheder i forbindelse med feriens placering generelt fraviges i ansættelsesforholdet, men vil – hvor lønmodtageren konkret måtte have ønske om en ændret placering af ferien – kunne indgå aftale herom, da dette i givet fald ikke vil være til ugunst for lønmodtageren. Se hertil også forslaget stk. 5.

Der henvises til betænkningens kapitel 13 om spillet med de kollektive overenskomster.

Det foreslås i *stk. 3, 1. og 2. pkt.*, at loven generelt skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiversiden af en enkelt virksomhed, og at loven skal kunne fraviges ved lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en sådan kollektiv overenskomst eller på områder uden overenskomstdækning ved, at lokalafbalen skal kunne godkendes af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark. I ordet ”angivet” ligger der ingen formkrav til, hvordan overenskomsterne aftaler sådanne rammer. Dette er en ændring i forhold til den gældende ferielov, idet adgangen til at fravige loven ved kollektiv overenskomst vil blive udvidet, mens kravene til de arbejdsmarkedsparter, som kan aftale en fravigelse, vil blive skærpet.

Der tages ikke i forslaget stilling til, hvem der vil skulle anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Det vil bero på en konkret vurdering, hvilke arbejdsmarkedsparter der på det givne ansættelsesområde må anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Denne vurdering kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisationens overenskomster. Fravigelse vil også kunne ske ved en tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomst. Det er repræsentativiteten på lønmodtagerside, som er afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part. Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet må nødvendigvis foretages på landsplan, og altså ikke lokalt eller regionalt, da det alene er de landsdækkende overenskomster, lokalaftaler indgået i henhold hertil eller tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som kan udgøre grundlaget for fravigelse af relevante bestemmelser i ferieloven.

På et givet ansættelsesområde vil der kunne være flere overenskomster, der må anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og det vil bero

på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes som mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Det kan nævnes, at fx KL, regionerne og staten kan have landsdækkende overenskomster med bestemte faggrupper, og at lovforslaget ikke betyder, at kun én af disse overenskomster vil kunne fravige ferieloven. Den foreslåede bestemmelse hindrer heller ikke, at der kan være overlappende overenskomster i arbejdsgiverfællesskaber, som hver især må betragtes som indgået af de mest repræsentative parter. Forslaget til stk. 3 indebærer, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang skal kunne indgå kollektive overenskomster på ferieområdet, det vil sige at loven kun gælder, når andet ikke er aftalt ved kollektiv overenskomst. På den måde gives arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at fastsætte ferieregler, der er tilpasset forholdene inden for et fagområde eller en branche.

Det vil være overenskomstparternes ansvar at overholde de rammer, inden for hvilke de kan indgå overenskomster, herunder de internationale forpligtelser.

Muligheden for at fravige ferielovens bestemmelser ved en overenskomstmæssig ordning, der findes i de nævnte landsdækkende overenskomster, virksomhedsoverenskomster eller lokalaftaler, indebærer, at en lønmodtager ikke i et konkret tilfælde, hvor lønmodtageren har ringere vilkår, end denne ville have haft i henhold til en eller flere af ferielovens fravigelige bestemmelser, vil kunne støtte ret på en sådan bestemmelse, forudsat at betingelserne for fravigelighed er opfyldt. Hvis det pågældende arbejde er dækket af en landsdækkende overenskomst indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, en tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomst indgået med de mest repræsentative lønmodtagerparter i Danmark, eller en lokalaftale indgået i henhold til en sådan overenskomst, og hvis den pågældende overenskomstmæssige ordning er i overensstemmelse med artikel 7 i arbejdstidsdirektivet, jf. nedenfor, vil betingelsen for, at der kan ske fravigelse af de pågældende bestemmelser i ferieloven, være opfyldt.

På områder, hvor der ikke er nogen overenskomstdækning, er det en betingelse for gyldigheden af en lokalaftale, som fraviger ferieloven til ugunst for lønmodtageren, at lokalaftalen bliver godkendt af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark.

Det foreslås således præciseret i *stk. 3, 3. pkt.*, at ferielovens regler kun kan fraviges ved kollektiv overenskomst hvis fravigelsen er i overensstemmelse med de af Den Europæiske Union udstedte direktiver om tilrettelæggelsen af arbejdstiden. De aktuelle regler findes i artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) og EU-Domstolens retspraksis herom. Bestemmelsen vil også omfatte senere ændringer af EU-regulering om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Efter artikel 7, stk. 1, træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. Efter bestemmelsens stk. 2 kan den minimale årlige betalte ferieperiode ikke erstattes med en finansiell godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

Arbejdstidsdirektivet er et minimumsdirektiv og blev i sin tid vedtaget som et arbejdsmiljødirektiv. Det er et gennemgående element i EU-Domstolens praksis, at artikel 7 har til formål at bidrage til et godt og sikkert arbejdsmiljø ved at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud. Der er ingen undtagelsesmuligheder i forhold til artikel 7.

Hertil kommer, at enhver arbejdstager efter artikel 31, stk. 2, i EU's charter om grundlæggende rettigheder har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn. EU-Domstolen har i en række domme lagt vægt på, at retten til årlig betalt ferie må betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning.

Det vil på dette grundlag fx ikke være muligt at indgå aftaler om, at arbejdstageren modtager et beløb i kompensation for ikke afholdt ferie, mens ansættelsesforholdet består (når der ses bort fra ferie ud over 4 uger). Der henvises til betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser.

Det bemærkes, at Arbejdsretten vurderes bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomstparts repræsentativitet. Der kan i den forbindelse henvises til ændringen af vikarloven og arbejdsretsloven, jf. lov nr. 1369 af 16. december 2014, hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten.

Det foreslås i *stk. 4, 1. pkt.*, at det i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, kan aftales at fravige forslagens § 31, stk. 2, om indbetaling til FerieKonto, mod, at der pr. lønmodtager omfattes af overenskomsten stilles garanti for mindst et års feriebetaling efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Det er således de samme parter, som angivet i forslagens stk. 3, der kan aftale, at feriegodtgørelsen ikke skal indbetales til FerieKonto. Det følger af forslagens § 34, stk. 2, at en fravigelse af forslagens § 31, stk. 2, vil have som konsekvens, at eventuel uhævet feriebetaling vil tilfalde den feriefond, som eventuelt er knyttet til den pågældende garantiordning.

En fravigelse af indbetalingspligten for feriegodtgørelse til FerieKonto vil som hidtil kræve, at der stilles en garanti på mindst et års feriebetaling pr. lønmodtager. Dette sikrer, at garantien til enhver tid skal kunne dække det aktuelle antal lønmodtageres krav på feriegodtgørelse. Begrundelsen for kravet om garanti er, at

feriegodtgørelsen efter de fleste ferieoverenskomster befinder sig hos arbejdsgiveren, indtil ferien holdes. Der skal derfor være en sikkerhed for, at en lønmodtagers feriebetaling er til stede, når lønmodtageren skal holde ferie. Garantien for feriegodtgørelsen stilles typisk enten gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller som en bankgaranti. Garantien stilles over for vedkommende lønmodtagerorganisation.

Det foreslås i *stk. 4, 2. pkt.*, at garanten, som noget nyt kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, således at en virksomhed, der er omfattet af garantiordningen, kan anvende garantiordningen på de lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten, og dermed fravige forslaget § 31, stk. 2, også for disse lønmodtagere, ved at give hver lønmodtager meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen og om dennes vilkår. Efter forslaget er det garanten, der ensidigt vil kunne bestemme, om garantien kan udvides, selvom spørgsmål må formodes at ville være reguleret i overenskomsten.

Forslaget indebærer, at en garant som en nydannelse vil kunne udvide garantiordningen til at omfatte lønmodtagere, som ikke er omfattet af garantiordningen. Det vil herefter være op til den enkelte virksomhed, om den vil benytte adgangen hertil. Det vil desuden være en betingelse, at virksomheden giver de lønmodtagere, der bliver omfattet af den udvidede garanti, meddelelse herom samt vilkårene herfor.

Det foreslås i *stk. 4, 3. pkt.*, at virksomheden vil skulle give meddelelse om en beslutning efter det foreslåede 2. pkt. til de lønmodtagerorganisationer, som virksomheden har overenskomst med, og hvis medlemmer bliver omfattet af garantien. Det vil være en forudsætning, at meddelelsen indeholder oplysning om de vilkår, som lønmodtagerorganisationens medlemmer bliver omfattet af. Dermed sikres, at lønmodtagerorganisationerne vil have de nødvendige forudsætninger for at vejlede deres medlemmer i konkrete sager om ferierettigheder. Meddelelsespligten vil være et selvstændigt krav til arbejdsgiveren, men ikke en gyldighedsbetingelse for beslutningen efter det foreslåede 2. pkt. Manglende overholdelse af meddelelsespligten vil kunne påtales ved de almindelige domstole, men er ikke omfattet af ferielovens straffebestemmelser (forslagets § 46), eller – i det omfang spørgsmålet er reguleret ved kollektiv overenskomst – i det fagretlige system.

Bestemmelsen vil også finde anvendelse, hvor virksomheden er omfattet af en overenskomst, der ikke er aktiveret på grund af en bestemmelse i overenskomsten om, at den kun kan gøres gældende i de enkelte virksomheder, hvis lønmodtagerorganisationen kan dokumentere, at den organiserer mindst halvdelen af de ansatte på det pågældende faglige område, en såkaldt ”50 pct.-regel”.

Det foreslås i *stk. 4, 4. pkt.*, at såfremt en virksomhed er omfattet af flere garantiordninger efter 1. pkt., vedrører adgangen til udvidelsen af garantien den garantiordning på virksomheden, som omfatter flest lønmodtagere, og i forhold til de

lønmodtagere på virksomheden, som ikke er omfattet af nogen overenskomst med en garantiordning.

Den foreslåede bestemmelse angiver således, hvilken garantiordning, der kan udvides, hvis en virksomhed er omfattet af flere garantiordninger, som har givet adgang til at udvide ordningen. Selvom en garantiordning isoleret set giver mulighed for, at en virksomhed kan anvende ordningen på andre lønmodtagere, vil virksomheden derfor ikke kunne anvende denne, såfremt en anden garantiordning omfatter flere lønmodtagere på den pågældende virksomhed.

Den foreslåede bestemmelse angiver endvidere, hvilke lønmodtagere en sådan garantiordning vil kunne udvides til at omfatte. Selvom en garantiordning isoleret set giver mulighed for, at en virksomhed kan anvende ordningen på andre lønmodtagere, vil virksomheden ikke kunne anvende denne, hvis lønmodtageren allerede er omfattet af en anden garantiordning.

Muligheden for udvidelse af brugen af en garantiordning, hvorefter vedkommende kollektivt aftalte garantiordning dækker også lønmodtagere, der ikke er omfattet af den kollektive aftale, er noget nyt i forhold til sædvanlig arbejdsretlig praksis i den danske model. Ferielovsudvalget er imidlertid enig om, at muligheden alene indføres af hensyn til en hensigtsmæssig og smidig administration hos virksomhederne i det nye samtidighedssystem for ferie.

Det foreslås i *stk. 5*, at en arbejdsgiver og en lønmodtager i en aktuel, konkret situation kan indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i § 8, *stk. 2 og 3*, § 9, *stk. 2*, og § 11, *stk. 1*. Retten til hovedferie kan dog ikke begrænses til mindre end 10 dage.

Bestemmelsen regulerer adgangen til at fravige loven ved individuel aftale. Ved en fravigelse etableres en ordning, som afviger fra det, der følger af lovens bestemmelser. Adgangen i forslaget § 8, *stk. 3*, til at give ferie som enkelt dage ud fra driftsmæssige hensyn og adgangen i forslaget § 9, *stk. 2*, til under særlige omstændigheder at give ferie med forkortet varsel, følger af loven. Disse adgange vil kunne benyttes, uden at det er nødvendigt at fravige loven – forslaget § 3, *stk. 5*, bliver således ikke relevant i disse sammenhænge.

Forslaget indebærer, at der ikke vil kunne indgås generelle aftaler på forhånd, fx i ansættelsesaftalen. En lønmodtager og en arbejdsgiver vil derimod i en konkret situation inden for de områder, som er angivet i den foreslåede bestemmelse, kunne indgå en aftale, som objektivt set er til ugunst for lønmodtageren.

En arbejdsgiver og en lønmodtager vil således fortsat kunne indgå aftale om, at lønmodtageren holder sin hovedferie uden for hovedferieperioden, selvom det er en fravigelse af forslaget § 8, *stk. 2*, fordi lønmodtageren ønsker at holde denne på et tidspunkt, hvor det er muligt at få billige rejser, hvis virksomhedens drift kan opretholdes under lønmodtagerens fravær. Herudover vil der under samme forudsætninger fortsat kunne indgås aftaler om opdeling af hovedferien, dog således at

mindst 10 dages ferie som hidtil skal holdes i sammenhæng, jf. stk. 5, 2. pkt. Øvrige feriedage vil som hidtil under samme forudsætninger kunne afholdes enkeltvis, selvom det er en fravigelse af forslaget § 8, stk. 3, om sammenhængende øvrig ferie, hvilket fx vil kunne være tilfældet, hvis lønmodtageren ønsker at holde en enkelt dag fri i forlængelse af en weekend. Varslet for ferien efter forslaget § 9, stk. 2, vil ligeledes kunne ske med en kortere frist end angivet i denne bestemmelse. Muligheden for at fravige forslaget § 11, stk. 1, om afholdelse af hovedferie i en opsigelsessituation skal ses i sammenhæng med, at forslaget § 11 giver mulighed for, at lønmodtageren ensidigt kan kræve at afholde en planlagt hovedferie i en opsigelsessituation, selvom denne som udgangspunkt er bortfaldet på grund af opsigelsesvarslets længde. Stk. 5 omfatter i forhold hertil den situation, at en lønmodtager og arbejdsgiver efter opsigelsen på grund af forholdene bliver enige om, at lønmodtageren holder sin hovedferie i opsigelsesperioden.

Skulle det forekomme, at aftalefriheden efter stk. 5 i et konkret tilfælde misbruges, så det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende, kan aftalen sættes til side efter aftalelovens § 36.

Det foreslås i *stk. 6*, at sager om, hvorvidt de i forslaget § 3 og 4 anførte betingelser er opfyldt, vil skulle afgøres af Arbejdsretten.

Som det også fremgår af bemærkningerne til forslaget § 3, 3. pkt., vurderes Arbejdsretten at være bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomstparts repræsentativitet. Der kan i den forbindelse henvises til ændringen af vikarloven og arbejdsretsloven, jf. lov nr. 1369 af 16. december 2014, hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten.

Der henvises til det samtidig affattede forslag til ændring af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven) i betænkningens kapitel 18 om ændringer i øvrig lovgivning, afsnit 18.1.1.

Til § 4

Det følger af den gældende ferielov § 7, stk. 1, at en lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). Dette svarer til 5 ugers ferie om året. Efter ferielovens § 12, stk. 1, skal ferie holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Det foreslås i § 4, at en lønmodtager fortsat vil optjene ret til 5 ugers årlig betalt ferie i perioden fra den 1. september til den 31. august i det følgende år (ferieåret), medmindre der i optjeningsåret indgår perioder, hvor lønmodtageren ikke optjener betalt ferie efter forslaget § 5.

Det foreslås således, at der fortsat er et defineret ferieår, og at dette – af hensyn til lønmodtagernes mulighed for at optjene ferie til afholdelse på de tidspunkter, hvor lønmodtagerne almindeligvis holder ferie – mest hensigtsmæssigt placeres, så det løber fra den 1. september til den 31. august i det følgende år. Det bemærkes, at ”ferieåret” i den foreslåede ferielov er knyttet til optjeningsperioden, hvor ”ferieåret” i den gældende ferielov er knyttet til afholdelsesperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal endvidere ses i sammenhæng med forslagets § 6, stk. 1, hvorefter optjent ferie holdes i ferieåret og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang, hvilket gør det muligt at afholde ferien mere fleksibelt.

Der henvises til betænkningens kapitel 9 om graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse og kapitel 10 om feriens grundlag og længde.

Til § 5

Efter den gældende ferielovs § 7, stk. 1, optjener en lønmodtager ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde. Dette er i § 3, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie præciseret således, at en lønmodtager, der ikke er ansat i en hel kalendermåned, optjener ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Lønmodtageren kan dog højst optjene ret til 2,08 dages betalt ferie pr. kalendermåned.

Efter ferielovens § 7, stk. 2, optjenes der dog ikke ret til betalt ferie under ansættelsen i (1) sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 25, og (2) barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn. Endvidere optjenes der efter bestemmelsens stk. 3 ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout, og efter stk. 4 ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt f.eks. på grund af vejrmæssige forhold eller materialeangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

Det følger af ferielovens § 25, stk. 1, at en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 3. Sygeferiegodtgørelsen udgør efter ferielovens § 25, stk. 2, 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn. Efter bestemmelsens stk. 3 har en lønmodtager, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, uanset stk.

I ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværdsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Har lønmodtageren ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener lønmodtageren ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværdsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

Det foreslås, at bestemmelserne om optjening af betalt ferie – bortset fra ferieårets placering – i det væsentlige videreføres uændrede.

Som led i en forenkling foreslås de gældende bemyndigelser til at fastsætte regler om optjening af ferie, hvis lønmodtageren arbejder mere end 5 dage om ugen, samt til at fastsætte regler om optjening af ferie, hvis lønmodtageren er ansat under en måned, ikke videreført, da retstilstanden med tilstrækkelig klarhed vil kunne fastslås ud fra lovens regler.

Efter forslagets *stk. 1* vil en lønmodtager fortsat optjene 2,08 dages betalt ferie pr. måneds ansættelse, svarende til 5 ugers ferie om året. Er lønmodtageren ansat for kortere tid end en måned, vil optjeningen ske i forhold til ansættelsens længde. Optjeningen vil i så fald ske med 0,07 dages betalt ferie pr. kalenderdag, dog kan lønmodtageren højst optjene 2,08 feriedage i en måned.

Optjeningen vil fortsat være baseret på en 5-dages arbejdsuge. Det betyder, at en lønmodtager, som arbejder 3 dage om ugen, optjener samme antal feriedage pr. uge som en lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets § 6, stk. 2, hvorefter lønmodtageren holder ferie på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt. En lønmodtager, som arbejder 3 dage om ugen, vil derfor bruge 5 feriedage, når lønmodtageren holder en uges ferie. Arbejder lønmodtageren mere end 5 dage om ugen, vil lønmodtageren tilsvarende kun optjene og afholde 5 dage om ugen.

Er lønmodtageren ansat for kortere tid end en måned, vil optjeningen ske i forhold til ansættelsens længde. Optjeningen vil i så fald ske med 0,07 dages betalt ferie pr. kalenderdag, dog højst 2,08 dag pr. måned.

Eksempel 1:

En lønmodtager bliver ansat den 15. marts. Lønmodtageren vil for marts måned optjene 17 kalenderdage x 0,07 feriedag, i alt 1,19 feriedage.

Hvis der i en måned indgår dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie efter forslagets § 5, stk. 2 og 3, trækkes antallet af sådanne dage fra i den pågældende måned, og for de resterende dage optjener lønmodtageren ret til 0,07 dages betalt ferie.

Eksempel 2:

En lønmodtager er ansat i hele januar. Lønmodtageren, som ikke har ret til løn under sygdom har 3 enkeltstående sygedage i denne måned. Lønmodtageren vil for januar måned optjene 31 dage minus de 3 dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie, altså 28 dage x 0,07 feriedag, i alt 1,96 feriedage.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslaget § 6.

I forslaget *stk. 2* er opregnet de situationer, hvor lønmodtageren ikke vil optjene ret til betalt ferie.

Efter forslaget *stk. 2, nr. 1*, vil en lønmodtager fortsat ikke optjene ret til betalt ferie under sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn, jf. dog forslaget *stk. 4* om sygeferiegodtgørelse. Det er lønudbetalingen under sygdom, der er afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie efter *stk. 1*.

Efter forslaget *stk. 2, nr. 2*, vil en lønmodtager desuden fortsat ikke optjene ret til betalt ferie under barselsperioder og andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn. Det er lønudbetalingen under fraværet, der er afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie. Den foreslåede bestemmelse vil således også finde anvendelse i andre situationer, hvor en lønmodtager er fritaget fra tjeneste med lønfrigørende virkning.

Det foreslås endvidere i *stk. 2, nr. 3*, at en lønmodtager fortsat ikke vil optjene ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, fx på grund af vejrmæssige forhold eller materialemangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

Det afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie, vil være, om lønmodtageren retligt set er ansat hos arbejdsgiveren, og ikke om lønmodtageren konkret er på arbejde de pågældende dage. Det vil ligeledes være afgørende, om arbejdsgiveren skal betale hel eller delvis løn for den pågældende ansættelsesperiode, jf. dog forslaget *stk. 4*. En lønmodtager, der fx fast arbejder 3 dage om ugen, vil således blive anset for ansat hele ugen. Ved vurderingen af, hvorvidt en lønmodtager retligt set er ansat i perioden – eller blot har en løs tilknytning til arbejdsgiveren – vil blandt andet skulle inddrages, om lønmodtageren har et opsigelsesvarsel eller i princippet kan betragtes som afskediget, når arbejdet er udført, samt om lønmodtageren er forpligtet til at møde op, når arbejdsgiveren tilbyder arbejde.

Det foreslås i *stk. 3*, at en lønmodtager, som deltager i en lovlig konflikt, fortsat ikke vil optjene ret til betalt ferie. Den foreslåede bestemmelse bygger på et grundlæggende arbejdsretligt princip om, at en lønmodtager, der deltager i en lovlig konflikt, ikke skal præstere en arbejdsydelse og dermed heller ikke har krav på løn i konfliktperioden, idet ansættelsesforholdet anses for suspenderet ved iværksættelse af en konflikt.

Det foreslås i *stk. 4*, at en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, først vil optjene sygeferiegodtgørelse, jf. forslaget § 20, fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 25, stk. 1.

For en lønmodtager med flere perioder med sygefravær i ferieåret vil det kunne betyde, at lønmodtageren optjener mindre end 25 dages betalt ferie, selvom lønmodtageren har været ansat i hele ferieåret. Ved ansættelse i hele ferieåret vil lønmodtageren dog ikke kunne optjene mindre end 4 ugers betalt ferie, jf. forslaget § 5.

Med henvisning til arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, hvorefter en lønmodtager har en beskyttet ret til 4 ugers årlig betalt ferie, foreslås det i *stk. 5*, at en lønmodtager, som har været ansat i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, uanset *stk. 1* som hidtil skal have ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder med sygefravær i optjeningsåret. Dermed vil lønmodtageren ikke optjene betaling for de fem feriedage, der udgør den 5. ferieuge. Fra den 53. sygeperiode vil lønmodtageren optjene ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag. Det betyder, at lønmodtageren i de første 52 sygefraværsperioder optjener sygeferiegodtgørelse fra den anden sygefraværsdag, og i de efterfølgende sygefraværsperioder optjener sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag.

Er lønmodtageren ikke ansat i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren optjene ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær, hvilket betyder, at arbejdsgiveren skal betale sygeferiegodtgørelse fra et tidligere tidspunkt. Dermed sikres, at lønmodtageren fortsat optjener en forholdsmæssig andel af de 4 ugers årlig betalt ferie, der er beskyttet efter arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1. Tilsvarende vil en lønmodtager som fratræder inden udløbet af det aktuelle ferieår optjene sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværsperioder.

Eksempel:

En lønmodtager, som tiltræder den 1. marts, vil kun være ansat i halvdelen af ferieåret. Denne lønmodtager vil derfor optjene sygeferiegodtgørelse fra første sygedag, når lønmodtageren har haft halvdelen af de 52 sygefraværsperioder, svarende til 26 sygefraværsperioder. Lønmodtageren vil derfor fra den 27. sygefraværsperiode optjene sygeferiegodtgørelse fra den første sygedag.

Til § 6

Efter den gældende ferielovs § 12 skal ferie holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret. Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på sønehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38 om feriehindringer.

Det er fastsat ved ferielovens § 13, stk. 1, at ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

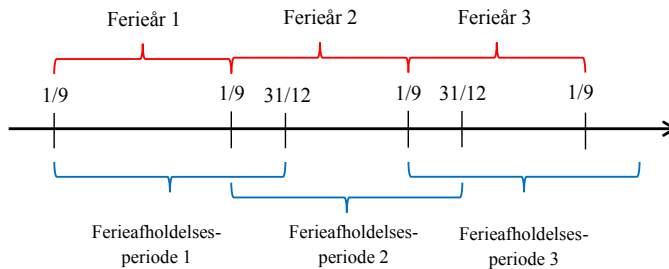
Det foreslås, at lønmodtageren som udgangspunkt ikke skal have ret til at holde betalt ferie, før den er optjent. Med henblik på at sikre fleksibiliteten i ferieafholdelsen foreslås det, at afholdelsesperioden skal kunne strække sig ud over ferieåret, så det er muligt at afholde den sidst optjente betalte ferie i ét ferieår sammen med betalt ferie optjent i det følgende ferieår. Der foreslås derfor en model, hvor afholdelsesperioden starter samtidig med ferieåret, men løber frem til udgangen af det følgende kalenderår.

Det foreslås endvidere så vidt muligt at basere ferielovens ordning på den eksisterende ferielov.

Det fremgår på dette grundlag af forslagens *stk. 1*, at betalt ferie vil kunne afholdes, når den er optjent. Der henvises til bemærkningerne til forslagens § 5 om optjening af ferie. Placeringen af ferien vil dog skulle aftales med arbejdsgiveren, jf. forslagens § 9, og vil normalt skulle holdes i hele uger, jf. forslagens § 6 og forslagens § 8, stk. 2 og 3. Der er også foreslået bestemmelser om ret til ferie uden betaling i de tilfælde, hvor lønmodtageren ikke har optjent ret til ferie hos arbejdsgiveren. Der henvises til forslagens § 15.

Det fremgår endvidere af forslaget, at den optjente betalte ferie vil skulle afholdes i løbet af ferieåret og frem til den 31. december efter ferieårets udløb (ferieafholdelsesperioden). Dette svarer til en ferieafholdelsesperiode på 16 måneder.

Illustration 1: Tidslinje med ferieår og ferieafholdelsesperioder



Det foreslås i *stk.* 2, at ferie fortsat vil skulle holdes med 5 dage om ugen. Lørdage og søndage eller erstatningsfridage for disse dage indgår derfor ikke i beregningen af ferieugen.

Ferie vil fortsat skulle holdes på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt.

Ferien vil fortsat skulle holdes i hele dage. Der vil dog ikke være noget til hinder for, at arbejdsgiveren og lønmodtageren aftaler at regne ferien i timer i stedet for i dage, så længe loven ikke fraviges til skade for lønmodtageren. Afholdelse af ferie i timer må i så fald hverken medføre, at ferien skal holdes i mindre end hele dage, at den samlede ferie bliver på under 5 uger regnet i dage, eller at ferieugen ikke afspejler arbejdsugen. Der henvises til forslaget § 3 for så vidt angår de nærmere betingelser for fravigelse af lovens bestemmelser ved henholdsvis kollektiv overenskomst og individuel aftale.

Det følger endvidere af, at ferien vil skulle holdes i hele dage, at arbejdsgiveren ikke ensidigt kan fastsætte ferie til afholdelse på halve dage. Det har hidtil været praksis, at ferie kan holdes på halve dage, hvis det sker efter aftale med eller ønske fra lønmodtageren, og den halve feriedag holdes i forbindelse med halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyme, som fx Grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Sådanne aftaler vil også kunne indgås efter de foreslåede regler, da de må anses for at være til fordel for lønmodtageren.

Det foreslås herudover, at ferien fortsat vil skulle begynde på det tidspunkt, hvor lønmodtageren ville begynde den almindelige arbejdsdag, hvis lønmodtageren ikke havde holdt ferie, og at ferien vil skulle slutte på det tidspunkt, hvor den sidste arbejdsdag ville have været afsluttet, hvis lønmodtageren ikke havde holdt ferie. For lønmodtagere, der holder fri en kalenderuge, vil det betyde, at ferien begynder mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse og slutter fredag aften ved normal arbejdstids ophør. Det vil være den enkelte lønmodtagers normale arbejdstids begyndelse og ophør, der er afgørende for, hvornår ferien begynder henholdsvis slutter.

Når feriens begyndelses- og sluttidspunkt fastsættes i forhold til den sædvanlige arbejdstids tilrettelæggelse, vil der samtidig være taget højde for arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Feriens begyndelses- og sluttidspunkt har særlig betydning i forhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser ved arbejdsforhold, hvor der arbejdes i skiftende vagter.

En arbejdsuge kan indeholde både arbejdsdage og arbejdsfrie dage, hvis lønmodtageren arbejder færre end 5 dage om ugen. Arbejdsfrie dage vil indgå i ferieugen, hvis lønmodtagerens arbejdsuge både indeholder arbejdsdage og arbejdsfrie dage. Hvis en lønmodtager fx arbejder 4 dage om ugen, uanset om der er tale om fuld- eller deltidsbeskæftigelse, vil den ugentlige arbejdsfrie dag indgå i ferieugen, således at der indgår 5 arbejdsfrie dage i de 5 ugers ferie. På samme måde vil en lønmodtager, som arbejder mere end 5 dage om ugen, ikke skulle holde mere end 5 feriedage om ugen. Hvis en lønmodtager arbejder i turnus og arbejder både i dag-, aften- og nattevagter og derudover har et antal arbejdsfrie dage, vil arbejdsgiveren ved planlægningen af ferien skulle sikre sig, at disse forskellige vagtdage og arbejdsfrie dage indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Arbejdsgiveren kan altså ikke konsekvent vælge at lægge ferien på de arbejdsfrie dage eller kun på dage, hvor lønmodtageren ville have haft dagvagter, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie.

Det foreslås endvidere i *stk. 3*, at ferie ikke skal kunne lægges på dage, hvor lønmodtageren allerede har fri. Ferie vil således ikke kunne lægges på de dage, der er helligdage i Danmark. Ligeledes vil arbejdsgiveren ikke kunne fastsætte feriedage på dage, som sædvanemæssigt i virksomheden eller efter en kollektiv overenskomst eller individuel aftale allerede er fridage. Det bemærkes, at arbejdsfrie dage i forbindelse med arbejdstidens tilrettelæggelse er omfattet af forslaget *stk. 2*. Ferie vil heller ikke kunne lægges på den ugentlige fridøgn. På samme måde vil ferie ikke kunne lægges på erstatningsfridage for de ovenfor nævnte fridage. Afspadseringsdage, der ikke indgår i en turnus, men som lønmodtageren har optjent, fx ved overarbejde, skal behandles på samme måde som andre fridage. Derudover vil ferie ikke kunne holdes, hvis lønmodtageren efter forslaget *§§ 12-14* er afskåret fra at holde ferien, fx på grund af sygdom eller barsel.

Til § 7

Efter den gældende ferielovs *§ 7, stk. 1*, optjener en lønmodtager ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). Efter ferielovens *§ 8* har en lønmodtager ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter ferielovens *§ 7*. For en lønmodtager, der har ret til løn under ferie, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter

ferielovens § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.

Efter ferielovens § 12 skal ferien holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Efter ferielovens § 23, stk. 1, får en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, løn under ferie. Det fremgår desuden af ferielovens § 24, at en lønmodtager, der ikke er omfattet af ferielovens § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Efter ferielovens § 29 udbetales feriegodtgørelse senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Forslagets § 7 bygger på, at der i en ferieordning, hvor ferien afholdes i samme år, som den optjenes i, kan være behov for, at lønmodtageren efter aftale med arbejdsgiveren holder betalt ferie, før den er optjent. Dette kan fx være tilfældet ved ferieårets begyndelse, hvor lønmodtageren har optjent få feriedage. Det kan også være tilfældet, hvis en nyansat lønmodtager ønsker at holde hovedferien tidligt i hovedferieperioden, og ikke har optjent tilstrækkeligt betalt ferie på ferietidspunktet, men vil kunne optjene den i løbet af ferieåret. En sådan ordning indebærer imidlertid en risiko for, at lønmodtageren fratræder, inden den afholdte ferie er optjent.

På den baggrund foreslås det i *stk. 1*, at såfremt en arbejdsgiver og en lønmodtager har aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes. Fratræder lønmodtageren, inden sådan udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling.

Den foreslåede bestemmelse vil give mulighed for, at lønmodtageren vil kunne holde betalt ferie på forskud, hvis lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige herom. Arbejdsgiveren kan derimod ikke ensidigt kræve, at lønmodtageren skal holde betalt ferie helt eller delvist på forskud, ligesom lønmodtageren ikke kan kræve at holde betalt ferie på forskud.

Det vil være en betingelse, at ferien kan optjenes inden for samme ferieår. Den foreslåede bestemmelse giver derfor ikke mulighed for, at lønmodtageren i ét ferieår holder betalt ferie, som først optjenes i et efterfølgende ferieår. En nyansat lønmodtager, som ansættes 1. juli, kan fx ikke holde 3 ugers betalt hovedferie i august, og herved lade den ferie, som ikke kan optjenes i indværende ferieår fragå i den betalte ferie, som optjenes i det efterfølgende ferieår. Lønmodtageren vil i den situation være henvist til at holde den del af ferien, der ikke kan optjenes indenfor ferieåret, for egen regning efter forslagets § 15.

Når lønmodtageren holder den betalte ferie på forskud, vil den efterfølgende optjente betalte ferie fragå i den betalte ferie, som efterfølgende optjenes. En løn-

modtager, som efter aftale med arbejdsgiveren fx holder 2 ugers optjent betalt ferie i oktober, har på dette tidspunkt alene optjent betalt ferie fra ferieårets begyndelse den 1. september svarende til 2,08 dags betalt ferie. Arbejdsgiveren kan herefter fratække 7,92 dages betalt ferie i den efterfølgende optjening.

Når lønmodtageren holder betalt ferie med løn på forskud, følger det direkte af forslagens § 17, stk. 1, at det vil være lønnen på ferietidspunktet, som lønmodtageren har ret til.

Fratræder lønmodtageren, inden der er sket udligning af den optjente betalte ferie, vil arbejdsgiveren være berettiget til at modregne med værdien af den ikke udlignede ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling. Hensigten er at sikre arbejdsgiveren en adgang til modregning i lønmodtagerens tilgodehavende løn og feriebetaling, når der opstår en fratrædelsessituation kort efter, at lønmodtageren har holdt betalt ferie, som ikke er optjent. Arbejdsgiveren har derimod ikke mulighed for at kræve et eventuelt overskydende beløb efter modregning betalt af lønmodtageren. Det vil efter almindelige bevisbyrderegler være arbejdsgiveren, som skal dokumentere, at denne har et krav, der kan modregnes for i lønmodtagerens løn og feriebetaling.

Værdien af den afholdte ferie vil skulle ses i forhold til den betaling, som lønmodtageren konkret har modtaget under afholdelsen af ferien. Har lønmodtageren ved fratræden endnu ikke optjent den afholdte ferie fuldt ud, vil arbejdsgiveren kunne fratække et beløb svarende til den udbetalte løn under ferie og eventuelt ferietillæg eller den udbetalte feriegodtgørelse for de afholdte feriedage, som på fratrædelsestidspunktet ikke er optjent, i lønudbetalingen. Hvis arbejdsgiveren ikke har udbetalt ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie, jf. forslagens § 18, 2. pkt., vil arbejdsgiveren desuden kunne modregne i det ikke udbetalte men optjente ferietillæg.

Det foreslås i *stk. 2*, at en lønmodtager, der optjener feriegodtgørelse efter § 16, stk. 2 og 3, ved afholdelse af ferie på forskud efter *stk. 1*, vil have ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. Dette skyldes, at lønnen, som skal danne baggrund for den endnu ikke optjente betalte ferie, endnu ikke vil være kendt. Af administrative årsager vil beløbet ikke efterfølgende blive reguleret i forholdt til lønnen i optjeningsperioden. De forskudte feriedage vil fragå i optjeningen i de efterfølgende måneder indtil de aftalte feriedage, der er givet på forskud, ville have været optjent efter forslagens almindelige regler. Hvis arbejdsgiver og lønmodtager fx aftaler, at lønmodtager må afholde 5 feriedage med feriegodtgørelse på forskud, skal arbejdsgiver indberette de aftalte forskuds dage til indkomstregisteret og indbetale den beregnede feriegodtgørelse efter forslagens *stk. 2* til FerieKonto, som al anden feriegodtgørelse efter forslagens § 31, *stk. 2*. Lønmodtageren kan derefter anmode om udbetaling ved afholdelse af ferien.

Til § 8

Efter den gældende ferielovs § 14, stk. 1, skal mindst 15 dage af ferien gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie. Det følger endvidere af ferielovens § 14, stk. 2, at en lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal have mindst 10 dage i sammenhæng i ferieperioden. Herudover skal mindst 5 dage gives i tiden fra den 1. maj til den 31. oktober. Efter ferielovens § 14, stk. 3, skal øvrige feriedage også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

Det foreslås i forlængelse af forslagets § 6 om, at ferien kan holdes i en ferieafholdelsesperiode på 16 måneder, at præcisere, at mindst 4 uger af den optjente ferie som udgangspunkt skal gives indenfor det fastsatte ferieår. Dette følger af arbejdstidsdirektivets artikel 7, hvorefter arbejdstagere har ret til 4 ugers betalt ferie i det løbende år.

Det foreslås desuden at fastholde gældende regler om, hvornår i ferieafholdelsesperioden, lønmodtageren har ret til at holde en længere sammenhængende ferie. Princippet om den sammenhængende ferie foreslås således opretholdt. Princippet har været gældende siden den første ferielov og er begrundet i, at ferien – for at være rekreative for lønmodtageren – skal gives i en sammenhængende periode.

Forslaget bygger også på den gældende adgang til at fravige kravet om sammenhængende ferie ved individuel aftale, jf. forslagets § 3, stk. 5. Det foreslås endvidere, at særreglerne for personer beskæftiget med planteavl udgår, da de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter vil have mulighed for at fastsætte disse regler ved kollektiv overenskomst.

Det foreslås i *stk. 1*, at lønmodtageren skal have ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret. Den foreslåede bestemmelse har sin baggrund i arbejdstidsdirektivets artikel 7, hvorefter arbejdstagere har ret til 4 ugers betalt ferie i det løbende år. Med den foreslåede bestemmelse vil lønmodtagernes rettigheder efter arbejdstidsdirektivet være sikret. Ferieloven skal i øvrigt fortolkes i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren vil derfor ensidigt kun kunne varsle optjent ferie ud over 4 uger til afholdelse efter ferieårets udløb og indtil ferieafholdelsesperiodens udløb. Arbejdsgiveren vil desuden kunne varsle hele den optjente ferie til afholdelse inden for ferieåret. Derimod vil den foreslåede bestemmelse ikke være til hinder for, at arbejdsgiveren og lønmodtageren i en konkret situation, jf. forslagets § 3, stk. 5, aftaler, at lønmodtageren holder ferie på anden

måde, fx at lønmodtageren holder 3 ugers ferie efter ferieårets udløb, men inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

Det foreslås i *stk. 2, 1. og 2. pkt.*, at lønmodtageren fortsat skal have ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferie) i ferieafholdelsesperioden. Lønmodtageren skal desuden have ret til at holde hovedferien i hovedferieperioden, som løber fra den 1. maj til den 30. september.

Der er ikke med opdelingen af bestemmelsen tilsigtet en indholdsmæssig ændring i forhold til den gældende ferielovs § 14, stk. 1. Lønmodtageren vil således fortsat have krav på at kunne holde 3 ugers ferie i sammenhæng, og lønmodtageren vil fortsat have krav på at kunne holde disse 3 ugers ferie i sommerperioden. Den foreslåede bestemmelse anviser således muligheden for, at en lønmodtager kan vælge at holde sin hovedferie på et andet tidspunkt, hvor det fx passer bedre med vejret på en rejsedestination. Lønmodtageren har imidlertid ikke krav på at kunne placere sin ferie på denne måde. Har lønmodtageren imidlertid ikke afholdt hovedferien i hovedferieperioden, har lønmodtageren krav på at holde denne efterfølgende i ferieafholdelsesperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med, at det som hidtil vil være arbejdsgiveren, der i sidste ende fastsætter ferien, jf. forslaget § 9. Den foreslåede bestemmelse angiver således rammerne, indenfor hvilke arbejdsgiveren skal placere ferien. Arbejdsgiveren vil derfor ikke ensidigt kunne varsle, at lønmodtageren skal holde kortere hovedferie eller en hovedferie udenfor hovedferieperioden. Dette gælder også, hvis virksomheden ønsker at holde virksomhedslukket

Det foreslås i *stk. 2, 3. pkt.*, at en lønmodtager, som ansættes på et tidspunkt af året, hvor det ikke er muligt for den pågældende at optjene 3 ugers betalt ferie til afholdelse i hovedferieperioden, har ret til at afholde hele den ferie, der optjenes, i sammenhæng i hovedferieperioden. Ansættes lønmodtageren fx den 1. marts vil lønmodtageren ikke kunne nå at optjene andet end hovedferie, da lønmodtageren ikke vil kunne nå at optjene mere end $7 \times 2,08$ dages optjent ferie til brug i hovedferieperioden. Arbejdsgiveren vil derfor ikke ensidigt kunne varsle anden ferie end hovedferien.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslaget § 3, stk. 5.

Lønmodtageren vil efter forslaget *stk. 3* fortsat have ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng med 5 dage ad gangen, medmindre arbejdsgiveren ud fra driftsmæssige hensyn ønsker, at ferien holdes i enkelt dage. De øvrige feriedage vil kunne placeres frit. Sådanne driftsmæssige hensyn vil fx kunne være ønsket om virksomhedslukning på indeklemte dage i forbindelse med helligdage, herunder i påsken eller fredag efter Kristi himmelfartsdag.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslaget § 3, stk. 5. Dette kan fx være tilfældet, hvis lønmodtageren i et konkret år ønsker at holde hovedferien opdelt eller på et andet tidspunkt, og driftsmæssige hensyn ikke forhindrer dette. Derudover kan der fx indgå individuelle aftaler, hvis lønmodtageren ønsker at holde ferie på enkelte dage, fordi lønmodtageren herved kan få en længere frihedsperiode i forbindelse med en weekend eller helligdage, eller fordi lønmodtageren har behov for en fridag til private gøremål. Der vil, jf. forslaget § 3, ikke længere være mulighed for, at lønmodtageren som en del af ansættelsesaftalen, generelt påtager sig at holde ferie af kortere varighed end det, som fremgår af loven. Tilsvarende vil det ikke være muligt at indgå aftale om, at lønmodtageren altid skal holde sin hovedferie uden for hovedferieperioden.

Til § 9

Det fremgår af den gældende ferielovs § 15, stk. 1, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie. Efter ferielovens § 15, stk. 2, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Det følger dog af ferielovens § 15, stk. 3, at hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

Der er fastsat nærmere regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. ferielovens § 13, stk. 2 og 7, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Det fremgår af feriebekendtgørelsens § 12, stk. 2, at varslet på 3 måneder, jf. lovens § 15, stk. 2, kan forkortes, således at ferien kan holdes inden ferieperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har kunnet holde ferien på grund af sygdom. Arbejdsgiveren skal varsle ferien i umiddelbar forlængelse af lønmodtagerens raskmelding. Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. feriebekendtgørelsens § 12, stk. 3. Efter feriebekendtgørelsens § 13, stk. 1, skal en arbejdsgiver fastsætte ny ferie, hvis en lønmodtager ikke kan begynde sin planlagte ferie på grund af lovlig strejke eller lockout. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt. Det følger endvidere af bestemmelsens stk. 2, at en

arbejdsgiver skal fastsætte ferien med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie. Derudover kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter forhandling med de pågældende parter tillade hovedferien holdt uden for ferieperioden, hvis ferien ikke kan holdes uden væsentlig ulempe inden ferieperiodens udløb, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 3, og tillade, at en lønmodtager holder hovedferien i 2 sammenhængende perioder, hvoraf den ene periode skal udgøre mindst 2/3 af hovedferien, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 4. Lønmodtageren kan holde ferie i de to perioder uafhængigt af hinanden i eller uden for ferieperioden. Bestemmelsens stk. 1-4 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 5.

Det foreslås at fastholde de gældende regler om varsling af ferie samt arbejdsgiverens mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie. For så vidt angår varsling ved sygdom og ved strejke og lockout henvises til bemærkningerne til forslaget § 12 og § 13.

Efter forslaget *stk. 1*, vil det fortsat være arbejdsgiveren, der fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Fastsættelsen vil skulle ske efter forhandling med lønmodtageren. Det vil sige, at lønmodtageren har mulighed for at komme med ønsker om, hvornår ferien holdes. Arbejdsgiveren vil så vidt muligt skulle imødekomme lønmodtagerens ønsker, men vil af hensyn til virksomhedens drift kunne fastsætte ferie på et andet tidspunkt, end det af lønmodtageren ønskede.

Det fremgår eksplicit af den foreslåede bestemmelse, at en arbejdsgiver vil skulle tage hensyn til de behov, som lønmodtagere, der har skolesøgende børn, har med hensyn til at holde ferie med børnene i skolesommerferien. Der gøres herved opmærksom på, at lønmodtagere med skolesøgende børn på grund af skolesystemet kan have mere snævre ønsker med hensyn til feriens placering end lønmodtagere generelt, og at disse behov skal tilgodeses i det omfang, det er muligt.

Efter forslaget *stk. 2* vil arbejdsgiveren skulle give lønmodtageren meddelelse om ferien senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og senest 1 måned, før den øvrige ferie begynder.

Arbejdsgiveren vil således som noget nyt ikke som et ansættelsesvilkår generelt kunne varsle ferien med et kortere varsel, end angivet i loven. Derimod er der ikke noget til hinder for, at en lønmodtager, som konkret ønsker at holde ferie på et bestemt tidspunkt i en nær fremtid, fraskriver sig varslet, jf. forslaget § 3, stk. 5.

Arbejdsgiveren vil fortsat ensidigt kunne give meddelelse på et senere tidspunkt, hvis arbejdsgiveren på grund af særlige omstændigheder ikke har kunnet overholde lovens frister. Opsigelse af ansættelsesforholdet udgør ikke en sådan særlig omstændighed, jf. forslaget § 11, stk. 2, modsætningsvist. En kortere frist kan være acceptabel, hvis der er tale om væsentlige og upåregnelige driftsmæssige forhold som fx akut råstoffmangel. En kortere frist kan også være nødvendig, hvis lønmodtageren tiltræder en stilling, efter at der er fastsat en ferielukning, og ar-

bejdsgiveren derfor ikke kan nå at overholde fristen over for den tiltrådte lønmodtager. Herudover vil en kortere frist kunne være nødvendig, hvor lønmodtageren ikke har kunnet holde sin hovedferie på grund af sygdom, og det derfor er nødvendigt at varsle den nye hovedferie med forkortet varsel, så den kan holdes inden for hovedferieperioden. Varsling skal i disse tilfælde ske tidligst muligt.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslaget § 3, stk. 5.

Efter det foreslåede *stk. 3* vil arbejdsgiveren have mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie.

Arbejdsgiveren vil som hidtil kunne ændre ferien, således at ferie holdes tidligere end oprindeligt fastsat, eller således at ferien skal holdes på et senere tidspunkt. I den sidste situation kan arbejdsgiveren ændre ferien helt op til den dag, hvor ferien begynder.

Ændring af ferie vil kun kunne ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure-lignende situation. Det skal således for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt og udenfor arbejdsgiverens kontrol, at situationen opstod, og det skal være nødvendigt, at det er den pågældende lønmodtager, der skal udføre arbejdet, som får ferien ændret. Der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift.

Hvis ferien ændres, vil lønmodtageren fortsat have krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed, fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter dansk rets almindelige erstatningsregler har lønmodtageren på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Med bestemmelsen åbnes alene mulighed for, at arbejdsgiveren vil kunne ændre en tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede påbegyndt ferie.

Til § 10

Det følger af den gældende ferielovs § 17, stk. 1, at hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren. Har lønmodtageren ikke optjent ferie til virksomhedslukningen vil denne kunne få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Det følger endvidere af ferielovens § 17, stk. 2, at hvis en virksomhed holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren, jf. § 15, fastsætte, at lønmodtageren holder ferie i disse dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 feriedage. Fastsætter arbejdsgiveren ikke ferien, skal arbejdsgiveren betale

lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul. Bestemmelsen i ferielovens § 17, stk. 2, om arbejdsgiverens pligt til at fastsætte ferie under juleferielukning, hvis lønmodtageren har optjent mere ferie end hovedferien, kom ind i ferieloven i 1971, da lønmodtageren fik ret til 4 ugers ferie. På den baggrund fandt man det hensigtsmæssigt at indføre en pligt for arbejdsgiveren til at reservere optjent ferie, når lønmodtageren havde optjent mere ferie end til hovedferien, hvis virksomheden ønskede at holde lukket mellem jul og nytår.

Som følge af, at lønmodtageren i den foreslåede ordning kan afholde optjent ferie i takt med at den optjenes, vil der ikke være samme behov for, at arbejdsgiveren skal have mulighed for at holde virksomheden lukket uden at blive mødt med et krav om løn fra de lønmodtagere, som ikke har optjent betalt ferie. Til gengæld vil der være et større behov for at sikre, at arbejdsgiveren ved sin ferieplanlægning tager højde for, at lønmodtagerne så vidt muligt skal have optjent betalt ferie til rådighed for virksomhedslukningen, så lønmodtagere, der har været i virksomheden i årevis, ikke oplever at blive sendt hjem uden løn.

Det foreslås derfor i *stk. 1*, at hvis en virksomhed holder lukket under ferie, vil en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, fortsat ikke i den anledning kunne rejse krav mod arbejdsgiveren, jf. dog forslaget *stk. 2* og *3*. Den foreslåede bestemmelse vil være en undtagelse til forslaget § 15 om, at en lønmodtager ikke kan pålægges at holde ferie, der ikke er optjent.

Der skal fortsat være tale om lukning af hele virksomheden eller afgrænsede dele af virksomheden. En virksomhed kan således ikke varsle ferie for nogle medarbejdere og opretholde et beredskab bestående af andre medarbejdere.

Den foreslåede bestemmelse tænkes især anvendt, når en virksomhed holder lukket i hovedferieperioden, og virksomheden har ansat medarbejdere kort tid forinden, som ikke har optjent tilstrækkelig ferie til afholdelse under virksomhedslukningen. Har lønmodtageren optjent ferie fra en tidligere ansættelse, vil lønmodtageren kunne anvende denne optjente, men ikke afholdte ferie i overensstemmelse med forslaget § 15. I modsat fald vil lønmodtageren skulle holde ferien for egen regning.

Det bemærkes, at det ikke med den foreslåede bestemmelse er hensigten at skabe en hjemmel til, at arbejdsgiveren kan holde virksomheden lukket i en længere periode uden at udbetale løn. Arbejdsgiveren vil således som hidtil ikke kunne varsle ferielukning i mere end fem uger pr. år, idet ferielukningerne i så fald ville overstige den ret til ferie, som lønmodtagerne ville have efter loven. Har lønmodtageren fået lov til at holde ferie i forvejen, vil arbejdsgiveren således kunne varsle tilsvarende mindre. Arbejdsgiveren vil desuden ikke kunne varsle kollektivt ferielukket i en længere periode uden for hovedferieperioden, da lønmodtageren

efter forslaget § 8, stk. 2, vil have krav på at holde tre ugers sammenhængende ferie i denne periode. Arbejdsgiveren vil heller ikke kunne varsle ferielukning i en længere periode af september måned i hovedferieperioden, medmindre lønmodtagerne på virksomheden har valgt at holde deres hovedferie i september. Dette skyldes, at lønmodtageren har krav på, at holde fire ugers ferie i ferieåret, der slutter den 31. august, jf. forslaget § 8, stk. 1.

Arbejdsgiveren vil fortsat skulle give lønmodtageren meddelelse om ferie under ferielukningen på samme måde som anden ferie efter reglerne i forslaget § 9, stk. 2. Hvis fristen ikke overholdes, vil lønmodtageren have krav på løn under ferielukningen. De foreslåede regler i forslaget §§ 11-14 finder anvendelse på samme måde som ved anden ferie. En lønmodtager, som fx bliver syg enten før eller under en kollektiv ferielukning, vil have ret til erstatningsferie i overensstemmelse med forslaget § 12.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at arbejdsgiveren i videst muligt omfang skal sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, vil arbejdsgiveren skulle betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at sikre, at arbejdsgiverens manglende ferieplanlægning ikke påfører det offentlige udgifter, og at sikre de omfattede lønmodtagere enten feriebetaling eller løn i stedet for arbejdsløshedsdagpenge eller andet offentligt forsørgelsesgrundlag. Arbejdsgiveren vil således – for at undgå at skulle betale løn under ferielukningen – enten skulle varsle ferien efter reglerne herfor eller skulle nægte lønmodtageren at holde ferie forud for ferielukningen, for at sikre, at de omfattede lønmodtagere har betalt ferie til ferielukningen.

Den foreslåede bestemmelse betyder, at en arbejdsgiver, som fx ønsker at holde to ugers ferielukket i december, for at undgå at betale løn under ferielukningen vil skulle tilbageholde ferie i tilstrækkeligt omfang til, at lønmodtageren kan holde ferien med betaling. Ikke alene skal arbejdsgiveren tilbageholde ferie, som er optjent i det nye ferieår fra 1. september til 30. november, men også optjent ferie ud over 4 uger, som er optjent i det tidligere ferieår, skal tilbageholdes i tilstrækkeligt omfang til at dække de 2 ugers betalt ferie.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis virksomheden holder lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, vil arbejdsgiveren som noget nyt skulle give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Feriebetalingen vil skulle ske på samme måde som efter forslaget § 7, hvortil der henvises.

Til § 11

Efter den gældende ferielovs § 16, stk. 1, kan en lønmodtager, der er opsagt, ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

Det følger endvidere af ferielovens § 16, stk. 2, at hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 15, stk. 2, nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 15, stk. 2. Efter ferielovens § 16, stk. 3, gælder bestemmelsens stk. 2, 2. pkt., dog ikke, (1) hvis lønmodtageren er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, eller (2) hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

Det foreslås, at lønmodtageren fortsat skal bruge sin ferie til rekreation og ikke til jobsøgning. Dermed beskyttes lønmodtagere med et kortere opsigelsesvarsel mod, at ferien ikke giver det tiltænkte rekreative udbytte, fordi lønmodtageren er nødt til at bruge ferien på jobsøgning.

Det foreslås endvidere, at en arbejdsgiver fortsat skal kunne anse ferie for afholdt i en fritstillingsperiode, hvis lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i forslagets § 9, stk. 2. Der er ikke tilsigtet ændringer i forhold til ferielovens § 16.

Det foreslås derfor i *stk. 1*, at en lønmodtager, der er opsagt, ikke vil kunne holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Det vil gælde, selvom ferien forinden er blevet varslet med den frist, der fremgår af forslagets § 9, stk. 2. Det vil også gælde, selvom der er tale om en kollektiv ferielukning, hvor det ikke er muligt for lønmodtageren at møde på arbejde.

Hvis arbejdsgiveren forlænger lønmodtagerens konkrete opsigelsesvarsel med det antal hovedferiedage, som lønmodtageren vil have til gode ved fratræden, eller lønmodtageren ønsker at fastholde ferien, vil ferien dog kunne holdes. Muligheden for, at lønmodtageren kan fastholde ferien, er en nydannelse i forhold til gældende ret. Reglen tager således højde for den situation, at lønmodtageren har indrettet sig på at holde den fastlagte ferie fx ved at have bestilt en rejse, og arbejdsgiveren ikke ønsker at indgå aftale om, at den planlagte ferie fastholdes. Herved vil lønmodtageren kunne stå i den situation at have betalt for en rejse, som denne ikke har mulighed for at udnytte. Reglerne i forslagets §§ 12-14 om særlige for-

hold, der gør, at lønmodtageren ikke er forpligtet til at holde ferie (feriehindringer), vil tilsvarende finde anvendelse i en opsigelsessituation.

Arbejdsgiveren vil som hidtil godt kunne fastsætte, at øvrige feriedage holdes i en opsigelsesperiode, hvis fristen på én måned for meddelelse efter forslaget § 9, stk. 2, er overholdt, og ferien kan holdes inden udløbet af opsigelsesvarslet.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslaget § 3, stk. 5.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at en lønmodtager, der er fritstillet, fortsat vil kunne anses for at have afholdt sin ferie, hvis lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af varslingsfristerne. Det er en betingelse, at lønmodtageren er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse i opsigelsesperioden. Det er ikke en betingelse, at ferien konkret er fastsat over for lønmodtageren. Hvis lønmodtageren kun har de øvrige feriedage til gode, vil fritstillingsperioden skulle være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Hvis lønmodtageren har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil fritstillingsperioden skulle være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage.

Har lønmodtageren ikke haft en arbejdsfri periode i fritstillingsperioden efter udløbet af varslingsfristerne, vil arbejdsgiveren som hidtil ikke kunne anse ferien for holdt, og arbejdsgiveren vil, når lønmodtageren fratræder, skulle afregne ikke afholdt ferie.

Eksempel 1:

En lønmodtager bliver fritstillet den 1. maj med endelig fratræden den 31. august. Lønmodtageren får nyt arbejde den 1. august og holder ikke ferie hos den nye arbejdsgiver i perioden frem til fratræden. Lønmodtagerens øvrige ferie vil kunne anses for afholdt, da varslingsfristen på en måned og de 2 ugers øvrig ferie kan ligge indenfor den arbejdsfri periode på 3 måneder. Derimod vil lønmodtagerens hovedferie ikke kunne anses for afholdt, da denne ikke kan holdes efter udløbet af varslingsperioden på de 3 måneder. Dette skyldes, at lønmodtageren tiltræder nyt arbejde fra den 1. august og ikke har en arbejdsfri periode hos den nye arbejdsgiver.

For at ferien ikke vil kunne anses for afholdt, skal lønmodtageren som hidtil overfor arbejdsgiveren dokumentere, at lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode hos en ny arbejdsgiver. Dette vil kunne ske ved fx fremvisning af lønsedler eller erklæring fra den nye arbejdsgiver.

I praksis vil der kunne opstå situationer, hvor det først er muligt efter fritstillingsperiodens udløb at konstatere, om der reelt har været en arbejdsfri periode i fritstillingsperioden. Det vil være i overensstemmelse med reglerne om afregning

af feriebetalingen, at arbejdsgiveren venter med at afregne eventuelle feriepenge, til lønmodtageren er endeligt fratrukket.

En lønmodtager, som har flere arbejdsgivere, vil kunne være i den situation, at lønmodtageren er fritstillet hos én arbejdsgiver, men fortsat arbejder hos en anden arbejdsgiver. Forslagets bestemmelser vil som hidtil ikke være til hinder for, at en lønmodtager holder ferie fra den ene arbejdsgiver og fortsat arbejder for den anden arbejdsgiver, forudsat at lønmodtageren ikke påtager sig mere arbejde hos den arbejdsgiver, der ikke holdes ferie fra.

Som følge heraf vil forslaget ikke være til hinder for, at ferien kan anses som afholdt, hvis lønmodtageren i fritstillingsperioden arbejder i samme omfang hos den eller de arbejdsgivere, som lønmodtageren ikke er fritstillet fra.

Eksempel 2:

En lønmodtager er ansat hos arbejdsgiver A, hvor denne arbejder 37 timer om ugen. Lønmodtageren er samtidig ansat hos arbejdsgiver B, hvor denne arbejder 10 timer om ugen. Lønmodtageren fritstilles af arbejdsgiver A med en fritstillingsperiode på 6 måneder. Lønmodtageren påtager sig herefter arbejde på fuld tid hos arbejdsgiver B i de første 3 måneder af fritstillingsperioden. Herefter arbejder lønmodtageren 10 timer om ugen hos arbejdsgiver B i resten af fritstillingsperioden. Arbejdsgiver A vil herefter kunne anse al ferien for holdt, da lønmodtageren efter varslingsperioden på de 3 måneder ikke arbejder mere hos arbejdsgiver B end før fritstillingen. Havde lønmodtageren fortsat med at arbejde 37 timer efter de 3 måneder, ville arbejdsgiver A ikke kunne anse ferien for afholdt, da lønmodtageren har påtaget sig mere arbejde hos arbejdsgiver B end før fritstillingen.

Det foreslås i *stk. 3, nr. 1*, at der ikke stilles krav om en arbejdsfri periode i situationer, hvor arbejdsgiveren ikke har ret til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 16, stk. 3, nr. 1.

Har arbejdsgiveren ikke modregningsadgang i fritstillingsperioden, vil ferien altid som hidtil kunne anses for afholdt. I de situationer, hvor arbejdsgiveren som følge af fx lov, bestemmelser i en overenskomst eller som følge af en fratrædelsesaftale ikke har mulighed for at modregne i lønnen fra den nye arbejdsgiver, skal arbejdsgiveren endvidere fortsat kunne anse ferien for holdt efter samme regler som i dag.

Modregningsadgangen vil fortsat skulle ses i forhold til den periode, hvor ferien vil kunne anses for afholdt. Har lønmodtageren fx en fritstillingsperiode på 4 måneder, hvor arbejdsgiveren ikke kan modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver i de tre første måneder, vil der ikke skulle stilles krav om en arbejdsfri periode for de dele af lønmodtagerens ferie, der kan varsles og afholdes inden

for de første tre måneder, mens der vil blive stillet krav om en arbejdsfri periode, i det omfang ferien vil skulle anses for holdt i den fjerde måned. Det betyder, at varslet for den øvrige ferie, som er på en måned, jf. forslaget § 9, stk. 2, samt den øvrige ferie kan placeres i den periode, hvor arbejdsgiveren ikke har ret til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver. Derimod er varslet for hovedferien på tre måneder, jf. forslaget § 9, stk. 2, så varslet for hovedferien og hovedferien kan ikke placeres inden for de tre måneder, hvor der ikke stilles krav om en arbejdsfri periode.

En minimalerstatning på tre måneders løn, som en fritstillet funktionær kan have ret til efter funktionærloven uanset ansættelse hos en ny arbejdsgiver, er i denne sammenhæng som hidtil lig med en periode på tre måneder uden modregningsadgang, uanset at en minimalerstatning efter funktionærloven opgørelsmæssigt ikke er bundet til en bestemt periode. En arbejdsgiver, som ifølge funktionærloven ikke har mulighed for at modregne lønnen fra en ny arbejdsgiver i minimalerstatningen på tre måneders løn, kan derfor anse den øvrige ferie for afholdt efter fritstillingstidspunktet.

Det bemærkes, at selvom ferien anses for holdt i en situation, hvor lønmodtageren arbejder for en anden arbejdsgiver, er der tale om en teknisk afholdelse af ferien, som alene betyder, at arbejdsgiveren ikke skal afregne feriegodtgørelse for den ferie, som kan anses for afholdt. Ferien indgår således ikke i den ret til ferie, som gælder efter forslaget § 15, hvorefter en lønmodtager har ret til 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden, uanset optjening.

Samtidig foreslås det i *stk. 3, nr. 2*, fortsat at undtage situationer, hvor arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 16, stk. 3, nr. 2. Der tilsigtes ikke en ændring af retstilstanden.

Insolvens vil skulle forstås i overensstemmelse med anvendelsesområdet for lov om Lønmodtagerens Garantifond. Insolvens vil således fx foreligge, hvis arbejdsgiveren erklæres konkurs, tages under rekonstruktion eller omfattes af en tilsvarende afgørelse i udlandet, hvis arbejdsgiveren har sit hjemsted der.

Hvis lønmodtageren bliver syg, eller der opstår en anden hindring for at holde ferien, jf. forslaget §§ 12-14, inden ferien kunne være holdt med den relevante frist efter forslaget § 9, stk. 2, vil ferien ikke blive anset for holdt.

Til § 12

Efter de gældende regler, har en lønmodtager, som er syg, når ferien begynder, ikke pligt til at begynde ferien, jf. ferielovens § 13, stk. 2.

Efter ferielovens § 13, stk. 3, har en lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie

efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. En lønmodtager er efter de gældende regler således sikret 4 ugers årlig betalt ferie, som arbejdstidsdirektivet foreskriver. Efter ferielovens § 13, stk. 4, opnår lønmodtageren ret til erstatningsferie fra den dag, hvor lønmodtageren meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende. Kan erstatningsferie efter stk. 2 og 3 ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog § 38 om feriehindringer, jf. ferielovens § 13, stk. 5. Efter ferielovens § 13, stk. 6, betaler lønmodtageren den lægelige dokumentation, jf. stk. 3.

Der er fastsat nærmere regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. § 13, stk. 2 og 7, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Det følger af feriebekendtgørelsens § 12, stk. 1, at en lønmodtager, der er sygemeldt, når den planlagte ferie begynder, har ret til at holde resten af ferien i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren skal ved sin raskmelding oplyse, om pågældende vil udnytte denne ret.

Det foreslås i videst muligt omfang at fastholde de gældende regler om afholdelse af ferie i forbindelse med sygdom. En lønmodtager, som bliver syg før ferien, har derfor fortsat ret til at få hele sin ferie erstattet.

En lønmodtager, som bliver syg under ferien, skal derimod fortsat alene sikres den direktivbeskyttede ferie, som er på 4 uger, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 7. Det betyder, at lønmodtageren selv skal bære risikoen for op til 5 sygedage i et ferieår.

Efter de gældende regler er antallet af optjente feriedage til brug i et aktuelt ferieår kendte på grund af forskydningen mellem optjeningsår og ferieår. Arbejdsgiveren ved derfor, om lønmodtageren har optjent fuld ferie og kan pålægge lønmodtageren at bære risikoen for de første 5 sygedage, hvis lønmodtageren bliver syg under ferien, eller om lønmodtageren kun har optjent delvis ferie og derfor kun kan pålægges at bære risikoen for et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Dette er ikke tilfældet i en ferieordning, hvor ferien optjenes og afholdes i samme ferieår. Arbejdsgiveren kan derfor ikke på forhånd vide, om lønmodtageren optjener fuld ferie i det aktuelle ferieår. Reglerne skal derfor tilpasses en ny ferieordning, hvor optjening og afholdelse sker samtidig.

Ud fra en formodning om, at lønmodtageren er ansat i hele ferieåret, foreslås det, at lønmodtageren først har ret til erstatningsferie efter 5 dages sygdom under ferien. Hvis lønmodtageren fratræder eller tiltræder i løbet af ferieåret og derfor ikke optjener 25 dages betalt ferie i ferieåret hos arbejdsgiveren i det aktuelle ferieår, vil det være nødvendigt, at arbejdsgiveren regulerer antallet af erstatningsdage, som lønmodtageren er berettiget til. Arbejdsgiveren vil derfor kunne pålægge de

fleste lønmodtagere, uanset aktuell optjening på ferietidspunktet at bære risikoen for de første 5 sygedage for sygdom opstået under ferie.

Omvendt foreslås det, at såvel tidligere ansættelsesforhold som efterfølgende ansættelsesforhold lades ud af betragtning i opgørelsen af de 5 sygedage, som lønmodtageren ikke har ret til at få erstattet. Det vil desuden sikre en mere smidig ferieadministration, da det ikke vil være nødvendigt at indhente oplysninger fra tredjepart. Dette vil være en ændring i forhold til de gældende regler, hvor lønmodtagerens optjente feriedage, ligesom dage fra et tidligere ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren selv skal bære risikoen for sygdom opstået under ferien, fratrækkes i antallet af dage, som den aktuelle arbejdsgiver kan pålægge lønmodtageren.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at hvis en lønmodtager er syg på tidspunktet for feriens begyndelse, vil der – uanset sygdommens art og omfang – være tale om en feriehindring, som medfører, at ferie ikke vil kunne påbegyndes, medmindre lønmodtageren selv ønsker at begynde ferien. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 13, stk. 2. Det vil fortsat ikke have betydning, om lønmodtageren kan anses for at kunne holde ferien med et rekreativt udbytte. Det vil alene være afgørende, om lønmodtageren anses for syg i forhold til at kunne udføre sit arbejde.

Det fremgår af forslagets § 6, stk. 2, 3. pkt., at ferien vil skulle begynde ved arbejdstids begyndelse første feriedag. Lønmodtageren vil i overensstemmelse med de regler om sygemelding, der i øvrigt måtte gælde for ansættelsesforholdet, som hidtil skulle sygemelde sig over for arbejdsgiveren. Det vil normalt betyde, at lønmodtageren sygemelder sig over for arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. Sygemelder lønmodtageren sig på et senere tidspunkt, vil det være reglerne for sygdom opstået efter feriens begyndelse, der finder anvendelse, jf. forslagets § 12, stk. 2-4.

Det foreslås i *stk. 2*, at en lønmodtager, som bliver syg under ferien, mod lægelig dokumentation skal have ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår.

Hvis en lønmodtager har krav på erstatningsferie, vil lønmodtageren som hidtil skulle stilles, som om den pågældende ikke har holdt ferien for den del af ferien, som kan erstattes, og ferien anses derfor for optjent i samme periode som den oprindeligt fastsatte ferie. Erstatningsferien vil skulle holdes efter lovens almindelige regler med hensyn til blandt andet varsling.

Antallet af erstatningsdage, som lønmodtageren vil have ret til, skal som noget nyt alene opgøres i forhold til ansættelsens længde hos den pågældende arbejdsgiver i det aktuelle ferieår, således at arbejdsgiveren ikke vil skulle indhente oplysninger om optjent ferie fra en tidligere eller senere arbejdsgiver. I de tilfælde hvor lønmodtageren tiltræder inde i et ferieår, eller en fratrædelsesdato er endeligt fast-

lagt inde i et ferieår, vil arbejdsgiveren skulle foretage beregningen ud fra disse forhold.

Beregningen vil skulle foretages ved, at arbejdsgiveren først opgør antallet af feriedage, som lønmodtageren kan optjene hos arbejdsgiveren i det pågældende ferieår. Disse potentielt optjente feriedage vil skulle beregnes ved at gange antal måneder fra lønmodtagerens ansættelse til ferieårets udløb med 2,08 feriedage. Hvis lønmodtageren har været ansat hele ferieåret, vil lønmodtageren potentielt optjene 25 feriedage i det pågældende ferieår.

Når arbejdsgiveren kender antallet af potentielt optjente feriedage, vil arbejdsgiveren skulle finde frem til hvor mange sygedage, lønmodtageren ikke vil kunne få erstattet med erstatningsdage. Dette vil skulle beregnes ved at gange den potentielle ferieoptjening med 1/5 (svarende til antallet af ferieuger, der kan optjenes, som ikke er omfattet af de EU-retlige regler). Hvis lønmodtageren således potentielt ville kunne være ansat hele ferieåret hos arbejdsgiveren, vil lønmodtageren ikke kunne få erstattet de første 5 feriedage.

Når antallet af sygedage under ferien, der ikke kan erstattes hos arbejdsgiveren i det pågældende ferieår, trækkes fra antallet af sygedage, som lønmodtageren konkret har haft under ferien, fås antallet af sygedage, der vil skulle erstattes.

En lønmodtager, der har flere ferieperioder med sygdom i et ferieår, vil have ret til erstatningsferie for sygdom under ferie efter sammenlagt 5 sygedage inden for det samme ferieår. Har lønmodtageren således opbrugt 5 sygedage under en eller flere ferier i ferieåret, vil lønmodtageren have krav på erstatningsferie fra 1. sygedag, hvis lønmodtageren igen bliver syg under en ferie i ferieåret.

Eksempel 1:

En lønmodtager bliver ansat den 1. januar og bliver under sin sommerferie i juli måned syg i 5 dage. Lønmodtageren kan potentielt optjene (8 måneders ansættelse fra 1. januar til 31. august x 2,08 feriedage =) 16,6 feriedage. Af disse kan der ikke gives erstatningsferie for (16,6 potentielt optjente feriedage x 1/5 =) 3,3 feriedage. Det betyder, at der skal gives erstatningsferie for (5 sygedage – 3,3 feriedage, der ikke kan erstattes =) 1,7 feriedage.

Hvis lønmodtageren tidligere på året har haft 2 sygedage under ferie hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren skulle have erstattet (5 aktuelle sygedage – 3,3 feriedage, der ikke kan erstattes + 2 sygedage, der tidligere i ferieåret er trukket fra efter reglen =) 3,7 feriedage.

Ved fratrædelse i ferieåret vil arbejdsgiveren skulle foretage en ny opgørelse af antallet af erstatningsdage. Her beregnes først, hvor stor en andel af de potentielt optjente feriedage, der faktisk ikke vil blive optjent. Det gøres ved at gange antallet af måneder fra lønmodtagerens fratræden til ferieårets udløb med 2,08 ferieda-

ge. Dette tal ganges herefter med $1/5$, hvorefter man får det antal sygedage, som lønmodtageren vil skulle have erstattet. Disse dage vil skulle godskrives ved opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende ferie ved fratræden.

Eksempel 2:

En lønmodtager er ansat ved ferieårets start den 1. september og har 5 sygedage under en ferie i december måned i ferieåret. Arbejdsgiveren meddeler i december lønmodtageren, at lønmodtageren ikke har ret til at få de 5 feriedage erstattet. Meddelelsen gives på baggrund af en forventning om, at lønmodtageren løbende vil optjene 25 feriedage i ferieåret. Lønmodtageren fratræder den 31. januar i ferieåret. Ved fratrædelsen har lønmodtageren optjent ($5 \times 2,08 =$) 10,4 betalte feriedage. Som en følge af det forkortede ansættelsesforhold skal det antal feriedage, som lønmodtageren ikke kan få erstattet, opgøres forholdsmæssigt i forhold til ansættelsens længde, svarende til ($10,4 \text{ feriedage} \times 1/5 =$) 2,1 feriedage, der ikke skal erstattes. Når lønmodtagerens erstatningsferie opgøres ved fratrædelsen, skal der derfor kun fratrækkes 2,1 feriedage og ikke de 5 feriedage, der blev anvendt under sygdom i december. Lønmodtager har derfor ret til at få erstatningsdage for ($5 - 2,1 =$) 2,9 feriedage.

En lønmodtager, som ikke optjener ret til betalt ferie efter § 5, stk. 2 og 3, vil kunne stå i den situation, at lønmodtageren har optjent et færre antal dage, end der er forudsat efter forslaget § 12, stk. 2, 1. og 2. pkt., om ret til erstatningsferie for sygdom under ferie. Som følge af, at lønmodtageren ikke vil kunne optjene 25 feriedage i ferieåret, vil arbejdsgiveren ikke kunne anse op til 5 feriedage som afholdt under sygdommen, da lønmodtageren ellers ikke ville blive sikret de 4 ugers betalt ferie, som arbejdstidsdirektivet artikel 7 foreskriver.

Det foreslås derfor i § 12, stk. 2, 3. pkt., at betalte feriedage, som en lønmodtager ikke har optjent i ferieåret efter § 5, stk. 2 og 3, fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

Eksempel 3:

En lønmodtager, som ikke får løn under sygdom, er ansat ved ferieårets start. Han bliver syg to gange i løbet af november måned, og får så 5 sammenhængende sygedage under en ferie i februar måned i ferieåret. Lønmodtageren er ansat hele ferieåret, så han vil som udgangspunkt ikke kunne få erstattet de første 5 feriedage. I de 5 feriedage skal dog fradrages de feriedage, som lønmodtageren ikke har optjent i ferieåret på grund af sygdom, dvs. de to 1. sygedage i november og den 1. sygedag i februar. Fradraget i optjeningen vil skulle beregnes efter reglen i forslaget § 5, stk. 1.

I november optjente lønmodtageren således $(0,07 \times (30-2) \text{ dage}) = 1,96$ feriedage, og i februar optjente lønmodtageren $(0,07 \times (28-1) \text{ dage}) = 1,89$ feriedage. Forskellen op til fuld ferieoptjening er således $(2,08 - 1,96) = 0,12$ feriedage i november og $(2,08 - 1,89) = 0,19$ feriedage i februar.

Arbejdsgiveren vil derfor højst kunne lade være med at erstatte $(5 - (0,12 + 0,19)) = 4,69$ feriedage, som afrundes til én decimal, dvs. 4,7 feriedage.

Hvis lønmodtagerens anden sygdomsperiode i stedet havde ligget i marts, ville lønmodtageren have optjent fuld ferie, selvom der var en enkelt sygedag. Lønmodtageren ville således optjene $(0,07 \times (31-1) \text{ dage}) = 2,1$ feriedage. Dette er mere end de 2,08 feriedage, som man højst kan optjene pr. måned efter forslaget § 5, stk. 1, 2. pkt., så her ville arbejdsgiveren kunne lade være med at erstatte $(5 - (0,12 + 0)) = 4,88$ feriedage, som afrundes til én decimal, dvs. 4,9 feriedage.

Lønmodtageren vil som nævnt skulle stilles som om den pågældende ikke er på ferie de pågældende dage, hvor lønmodtageren er syg. Når lønmodtageren vil have krav på erstatningsferie og fortsat er syg, vil lønmodtageren således have krav på samme aflønning, som hvis lønmodtageren var syg på en arbejdsdag. Lønmodtageren vil tilsvarende have krav på sygedagpenge efter sygedagpengeloven, i det omfang lønmodtageren opfylder betingelserne herfor.

Som nævnt vil en lønmodtager, for at få ret til erstatningsferie efter stk. 2, skulle dokumentere sygdommen over for arbejdsgiveren. Der vil skulle foreligge lægelig dokumentation fra 1. sygedag. Det vil også gælde for den lønmodtager, der i egen interesse vil sikre sin ret til erstatningsferie på et senere tidspunkt.

Lægelig dokumentation vil – som det også er tilfældet efter de gældende regler – kunne være friattester eller anden betryggende lægelig dokumentation for sygdommen, som fx journaludskrift fra sygehus eller lignende. Såfremt lønmodtageren opholder sig i udlandet, vil lønmodtageren kunne få en erklæring fra en læge i udlandet, der som minimum skal indeholde tilsvarende betryggende dokumentation for sygdommen.

Det bemærkes, at arbejdsgiveren vil kunne undlade at stille krav om lægedokumentation for ret til erstatningsferie, da arbejdsgiveren altid vil kunne stille lønmodtageren bedre, end loven foreskriver.

For en lønmodtager, som ønsker at gøre brug af sin ret til erstatningsferie, foreslås det i *stk. 3*, at lønmodtageren vil skulle meddele sygdommen til arbejdsgiveren. Meddelelsen vil som hidtil skulle ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag. Det betyder, at en lønmodtager, som bliver syg under sin ferie, vil skulle give arbejdsgiveren besked om sygdommen, også selvom lønmodtageren opholder sig i udlandet.

Meddeler lønmodtageren ikke sygdommen på 1. dagen, vil lønmodtagerens erstatningsferie skulle beregnes fra den dag, hvor besked om sygemelding gives til arbejdsgiveren. Hvis virksomheden holder kollektivt ferielukket, vil lønmodtageren skulle sørge for at sikre sig dokumentation for sygemeldingen, herunder hvornår sygemeldingen er sket. Der vil dog kunne forekomme helt særlige omstændigheder, som gør, at lønmodtageren ikke er i stand til at melde sygdommen til arbejdsgiveren på sygdommens 1. dag. Der vil fx kunne være situationer, hvor lønmodtageren kommer ud for en ulykke, svær tilskadekomst eller lignende, og derfor er ude af stand til at melde sygdommen til arbejdsgiveren. Her vil lønmodtagerens ret til erstatningsferie skulle ses i forhold til sygdommens eller ulykkens indtræden.

I *stk. 4* foreslås, at lønmodtageren fortsat vil skulle afholde udgifterne til den lægelige dokumentation.

I *stk. 5* foreslås, at en lønmodtager, der er sygemeldt, når den planlagte ferie begynder, eller en lønmodtager, der bliver syg under ferien, som hidtil vil have ret til at holde resten af den pågældende ferie i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren vil ved sin raskmelding skulle oplyse, om lønmodtageren vil udnytte denne ret.

Hvis lønmodtageren ikke ønsker at holde resten af ferien i forlængelse af sin raskmelding, vil lønmodtageren skulle møde på arbejde igen. Dette vil gælde, selvom lønmodtageren bliver rask inden for den periode, hvor lønmodtageren skulle have holdt sin ferie.

Til § 13

Efter den gældende ferielovs § 13, stk. 7, kan en lønmodtager, der deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, ikke begynde ferien.

Der er fastsat nærmere regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdsconflikt, jf. § 13, stk. 2 og 7, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Efter feriebekendtgørelsens § 13, stk. 1, skal en arbejdsgiver fastsætte ny ferie, hvis en lønmodtager ikke kan begynde sin planlagte ferie på grund af lovlig strejke eller lockout. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt. Det følger endvidere af bestemmelsens stk. 2, at en arbejdsgiver skal fastsætte ferien med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie. Derudover kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter forhandling med de pågældende parter tillade hovedferien holdt uden for ferieperioden, hvis ferien ikke kan holdes uden væsentlig ulempe inden ferieperiodens udløb, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 3, og tillade, at en lønmodtager holder hovedferien i 2 sammenhængende perioder, hvoraf den ene periode skal udgøre mindst 2/3 af

hovedferien, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 4. Lønmodtageren kan holde ferie i de to perioder uafhængigt af hinanden i eller uden for ferieperioden. Bestemmelsernes stk. 1-4 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 5.

Det foreslås, at lønmodtageren, som ikke arbejder som følge af strejke eller lock-out, fortsat ikke kan begynde ferien. Baggrunden herfor er, at arbejdsmarkedets parter ikke må kunne bruge feriebetalingen som et våben i arbejdskampen.

Det følger af forslaget *1. pkt.*, at en lønmodtager ikke vil kunne påbegynde sin ferie, hvis lønmodtageren på feriens begyndelsestidspunkt deltager i en strejke eller lockout. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder. Efter den foreslåede § 6, stk. 2, vil ferien blive anset for at begynde ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Det foreslås i *2. pkt.*, at arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt, med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie. Arbejdsgiveren vil således, når konflikten er ophørt, på ny skulle fastsætte ferien. Det vil være hele den sammenhængende ferie, der annulleres, og som skal fastsættes på ny. Det gælder, uanset om konflikten kun har varet fx en uge af den planlagte ferie. Den foreslåede bestemmelse er samtidig en fravigelse af de almindelige varslingsregler efter forslaget § 9, stk. 2.

Til § 14

Efter den gældende ferielovs § 12, stk. 3, kan ferie ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på sønehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. ferielovens § 38 om feriehindringer. Det følger af ferielovens § 38, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren. Efter ferielovens § 41, stk. 1, fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. ferielovens § 38.

Der er fastsat nærmere regler herom ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Efter feriebekendtgørelsens § 17, stk. 1, er særlige forhold efter ferielovens § 38:

- 1) egen sygdom,
- 2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
- 3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,
- 4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven,

- 5) overgang til selvstændigt erhverv,
- 6) overgang til arbejde i hjemmet,
- 7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution,
- 9) tvangsanbringelse,
- 10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 11) aftjening af værnepligt,
- 12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
- 13) udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra Folketinget,
- 14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,
- 15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven, eller
- 16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 17, stk. 2, at barselsorlov og orlov til adoption ikke er en feriehindring i forhold til øvrig ferie, hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse af orloven, og arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at der arbejdes i hele dage, og at øvrig ferie kan holdes som enkelt dage.

Det foreslås, at arbejdsgiveren fortsat ikke skal kunne placere ferie i en periode, hvor lønmodtageren på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie. Det foreslås endvidere, at loven fortsat skal indeholde en bemyndigelsesbestemmelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvornår en lønmodtager kan anses for at være afskåret fra at holde ferie.

Det foreslås i *stk. 1*, at en lønmodtager ikke vil have pligt til at begynde ferien, hvis lønmodtageren har en anden feriehindring end sygdom eller deltagelse i strejke eller lockout. Det betyder, at arbejdsgiveren, på samme måde som ved sygdom, kun med lønmodtagerens samtykke vil kunne placere ferie i perioder, hvor lønmodtageren har en anden feriehindring end sygdom eller deltagelse i en arbejdskonflikt. Dette kan fx være tilfældet, hvor lønmodtageren er på barsels- eller adoptionsorlov, og det i øvrigt er muligt at udskyde orloven efter barselslovens regler herom.

Det foreslås endvidere i *stk. 2* at der gives en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvad der skal anses for at være feriehindringer. Bemyndigelsen svarer til den bemyndigelse, som direktøren for

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har efter den gældende ferielovs § 41, stk. 1.

Det foreslås, at emnet fortsat reguleres ved bekendtgørelse, for at opretholde en fleksibel administration med mulighed for ændringer i, hvad der anses for at være feriehindringer.

Den foreslåede bemyndigelse forventes ikke udmøntet væsentligt anderledes end den gældende ferielovs § 41, stk. 1, bortset fra eventuelle nødvendige præciseringer.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets § 22, hvortil der henvises.

Til § 15

Efter den gældende ferielovs § 8, stk. 1, har en lønmodtager ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter § 7. For en lønmodtager, der er omfattet af § 23 om løn under ferie, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie, jf. ferielovens § 8, stk. 2.

Princippet om, at en lønmodtager har ret til at holde 25 dages ferie om året uanset optjening, vil i en ferieordning, hvor ferien afholdes i samme år, hvori den optjenes fortsat have betydning. Dette gælder fx, når lønmodtageren ansættes sent i ferieåret, og lønmodtageren ikke har optjent betalt ferie til at holde hovedferien for. Lønmodtageren sikres herved en ret til at holde en længere ferie sammen med sin familie. Det er endvidere et bærende princip i den gældende ferielov, at en lønmodtager har ret til at holde optjent betalt ferie fra et tidligere ansættelsesforhold hos en ny arbejdsgiver, i det omfang den ikke er afholdt.

Dette princip foreslås videreført uændret. Herved gives der mulighed for, at lønmodtagere med hyppige jobskift fortsat kan holde betalt ferie, hvilket også er med til at sikre jobmobiliteten på det danske arbejdsmarked.

Det foreslås derfor i *1. pkt.*, at en lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter §§ 4 og 5 i ferieåret. Lønmodtageren vil desuden have ret til at holde 3 ugers sammenhængende ferie enten i eller uden for hovedferieperioden i overensstemmelse med forslagets § 8, stk. 2. Den foreslåede bestemmelse svarer til ferielovens § 8 med de tilpasninger, der følger af, at ferien optjenes og afholdes sideløbende.

Den foreslåede bestemmelse giver ikke lønmodtageren ret til at holde mere ferie for egen regning end de 5 uger, som lønmodtageren ville have optjent i ferieåret, hvis denne havde været ansat fra ferieårets begyndelse. En lønmodtager, som fx ansættes den 1. marts og derfor ikke har optjent betalt ferie fra 1. september til

udgangen af februar (seks måneder), vil således højst have ret til at holde 12,5 feriedage for egen regning.

Der er som hidtil tale om en ret og ikke en pligt for lønmodtageren til at holde ikke optjent ferie. En arbejdsgiver vil således ikke kunne pålægge en lønmodtager at afvikle ferie, som ikke er optjent, jf. dog forslaget § 10, stk. 1, hvorefter arbejdsgiveren vil kunne fastsætte ferie for en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, hvis der er tale om en ferielukning af virksomheden.

For lønmodtagere, der skifter job, skal reglen ses i sammenhæng med forslaget § 26, stk. 3, hvorefter optjent betalt ferie, der er overført fra tidligere ferieår efter forslaget §§ 21 og 22 og ikke er afholdt, vil skulle udbetales ved fratræden. Det følger heraf, at en lønmodtager, der skifter arbejdsgiver i ferieåret vil kunne holde optjent, men endnu ikke afholdt ferie fra indeværende ferieår, hos den nye arbejdsgiver.

Derved opnår denne gruppe mulighed for at holde ferie hos en ny arbejdsgiver med betaling fra den tidligere arbejdsgiver, ligesom efter de gældende regler.

En lønmodtager, som fx skifter arbejdsgiver den 1. april, vil kunne tage ferie optjent i det indeværende ferieår (dvs. det ferieår, som startede den 1. september og løber frem til den 31. august) med til den nye arbejdsgiver, svarende til 7 x 2,08 dage. En lønmodtager, som skifter arbejdsgiver den 1. oktober, vil både kunne tage ferie optjent i det indeværende ferieår, svarende til 2,08 dage og ferie optjent i det foregående ferieår (dvs. det ferieår, som sluttede den 31. august, men hvor ferieafholdelsesperioden først udløber med udgangen af december måned), svarende til 25 dage, med sig. Ferie, som lønmodtageren har optjent i forskellige ferieår, skal afholdes i de respektive ferieafholdelsesperioder. Den nye arbejdsgiver vil derimod ikke skulle tåle, at lønmodtageren kan afholde ferie, som er aftalt overført med en tidligere arbejdsgiver, jf. forslaget § 26, stk. 3.

Har lønmodtageren mindre end 5 ugers betalt ferie med sig, vil lønmodtageren have krav på 5 ugers ferie, hvoraf den ene del betales med ferie optjent hos en tidligere arbejdsgiver og den anden del betales af lønmodtageren selv.

I det omfang lønmodtageren har optjent betalt ferie med sig fra en tidligere arbejdsgiver, vil den aktuelle arbejdsgiver kunne varsle denne ferie. Det bemærkes, at den nye arbejdsgiver vil kunne afvise, at lønmodtageren i indeværende ferieafholdelsesperiode kan holde mere end 5 ugers ferie. Hvis arbejdsgiveren også afslår at overføre ferien til den følgende ferieafholdelsesperiode efter forslaget § 21, vil feriepengene på dette tidspunkt kunne komme til udbetaling.

Det foreslås i 2. pkt., at i det omfang, der ikke er optjent ret til betalt ferie, afholder lønmodtageren ferien uden betaling. Den foreslåede bestemmelse er en præcisering af, at en lønmodtager som hidtil må holde ferien for egen regning. Har en arbejdsgiver og en lønmodtager efter forslaget § 7 aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, vil lønmodta-

geren dog have krav på betaling. Tilsvarende vil gælde, hvis en virksomhed efter forslagens § 10, stk. 3, har pligt til at give betalt ferie på forskud under en virksomhedslukning.

I 3. pkt. foreslås det, at en lønmodtager omfattet af forslagens § 16, stk. 1, ikke vil have krav på løn for de dage, som lønmodtageren holder ferie på, uden betaling fra arbejdsgiveren, jf. dog forslagens § 7 og § 10, stk. 3. Arbejdsgiveren vil således for hver feriedag kunne fratække 4,8 pct. af månedslønnen for lønmodtagere med ret til løn under ferie. For så vidt angår lønmodtagere med ret til feriegodtgørelse, vil lønmodtageren ikke have krav på løn for den pågældende feriedag, hvorfor det ikke er nødvendigt at foretage fradrag.

Til § 16

Det følger af den gældende ferielovs § 23, stk. 1, at en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på sønehelligdage og sygedage, får løn under ferie. Efter ferielovens § 23, stk. 2, 4. pkt., får lønmodtageren endvidere et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. § 26, stk. 1.

En lønmodtager, der ikke er omfattet af § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 24.

Herudover kan en lønmodtager efter ferielovens § 23, stk. 5, før optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. § 26.

Efter ferielovens § 23, stk. 6, får en lønmodtager, der fratæder, feriegodtgørelse, for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu.

Det foreslås, at der fortsat skal være to former for feriebetaling. En lønmodtager vil enten have ret til løn under ferien og et ferietillæg eller have ret til feriegodtgørelse. Der er med forslaget ikke tilsigtet en ændring af anvendelsesområdet for de to betalingsformer. De lønmodtagere, som efter de gældende regler har ret til løn under ferie, vil fortsat have ret til løn under ferie og de lønmodtagere, som efter de gældende regler har ret til feriegodtgørelse, vil fortsat have ret til feriegodtgørelse.

Princippet om, at feriegodtgørelse og ferietillæg beregnes på baggrund af lønnen i et forudgående optjeningsår, kan ikke opretholdes i et system med samtidighedsferie. På den baggrund foreslås det, at feriegodtgørelsen optjenes på baggrund af lønnen i ferieåret.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at en lønmodtager, som er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på sønehelligdage og sygedage, vil have ret til løn under ferie. Der er således ikke ændret på den lønmodtagergruppe, som vil have ret til løn under ferie og ferietillæg. Det vil således

fortsat være uden betydning, om lønnen udbetales som time-, uge-, 14-dages- eller månedsløn.

Retten til løn under ferie knytter sig historisk primært til funktionæransættelser, men omfatter også andre ansættelser. For at have ret til løn under ferie vil lønmodtageren skulle opfylde de samme tre betingelser som hidtil. Lønmodtageren skal således have ret til fuld løn under sygdom og ret til fuld løn på søgehelligdage. Desuden skal lønmodtageren være antaget månedsvist eller for længere tid. At en lønmodtager er antaget månedsvist eller for længere tid skal fortsat forstås i overensstemmelse med funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel. Lønmodtageren vil altså mindst skulle have ret til en måneds opsigelsesvarsel dog med den undtagelse, at lønmodtagere, der efter funktionærlovens § 2, stk. 5, er ansat på prøve, også er omfattet af den foreslåede bestemmelse.

Det foreslås endvidere, at lønmodtageren vil have ret til et ferietillæg på 1 pct. Der henvises til betænkningens kapitel 11 om feriebetalingen.

I *stk. 2* foreslås, at en lønmodtager, der ikke har ret til løn under ferie, vil få feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 24.

Der henvises til betænkningens kapitel 11 om feriebetalingen.

Det foreslås i *stk. 3*, at en lønmodtager for ferieårets begyndelse i stedet for løn efter forslaget *stk. 1* og ferietillæg efter forslaget § 18 vil kunne kræve feriebetaling i form af feriegodtgørelse beregnet efter forslaget § 19 med 12 pct. af lønnen i ferieåret. Dette er en videreførelse af ferielovens § 23, stk. 5.

Den foreslåede bestemmelse har især betydning for lønmodtagere med ret til løn under ferie, der får udbetalt lønandele, som ikke indgår i beregningsgrundlaget for løn under ferien, men som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse. Dette kunne fx være overarbejdsbetaling, engangsvederlag og bonus. Alle provisionslønnede vil endvidere fremover kunne vælge feriegodtgørelse frem for løn under ferie, da provisionslønnede med ret til feriegodtgørelse er eksplicit reguleret i forslaget § 19, stk. 1, 2. pkt., hvortil der henvises.

Det bemærkes, at når lønmodtageren fratræder, skal der som hidtil beregnes feriegodtgørelse med 12,5 pct. efter forslaget *stk. 4*.

Det foreslås i *stk. 4*, at en lønmodtager, der fratræder, vil få beregnet feriegodtgørelse efter forslaget § 19 for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt.

Arbejdsgiveren vil således skulle beregne feriegodtgørelsen ud fra lønnen i det eller de relevante ferieår og afregne en forholdsmæssig andel heraf i forhold til den optjente og afholdte ferie.

Efter den gældende ferielovs § 23, stk. 2, er lønnen under ferie den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 26, stk. 1. EU-Domstolen har i sin praksis vedrørende arbejdstidsdirektivets artikel 7 fastslået, at feriebetalingen skal svare til arbejdstagerens normale løn, hvilket omfatter grundlønnen og alle de dele, som er forbundet med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren ifølge hans arbejdskontrakt, og som kompenseres med en godtgørelse, der indgår i beregningen af den samlede løn, samt alle de dele, som vedrører arbejdstagerens personlige og erhvervsmæssige stilling, men ikke lejlighedsvis eller accessoriske omkostninger, som indtræder i forbindelse med arbejdets udførelse. Domstolen har endvidere fastslået, at en arbejdstager har krav på kompensation for mistet provision som følge af ferieafholdelse. Der henvises til betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser.

Det følger endvidere af ferielovens § 23, stk. 3, at hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 pct. i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt (feriedifferenceberegning). EU-Domstolen har herudover i sin praksis vedrørende arbejdstidsdirektivets artikel 7 fastslået, at denne er til hinder for, at antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde i referenceperioden, nedsættes forholdsmæssigt, som følge af, at arbejdstageren er overgået til deltidsarbejde. Der henvises til betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser.

Efter ferielovens § 23, stk. 4, udbetales ferietillæg senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

Det foreslås, at løn under ferie som udgangspunkt skal beregnes på samme grundlag som hidtil. Med henblik på at sikre, at reglerne er i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, foreslås det imidlertid, at den hidtidige feriedifferenceberegning – som beskrevet i gældende ret ovenfor – erstattes af et princip om, at en lønmodtager, som ændrer arbejdstid eller arbejdsomfang i ferieåret, har ret til løn under ferien i forhold til den arbejdstid/-omfang, hvori ferien er optjent.

På den baggrund er det fastsat i forslaget til *stk. 1*, at lønnen under ferie vil skulle udgøre lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren vil således som hidtil have krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde.

Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil skulle medregnes, og at forskudtidstillæg, vagttillæg og rådhedstillæg, som indgår i den normale faste løn, vil skulle medregnes. Desuden vil personalegoder, der ikke modtages under ferien, skulle medregnes. Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Skatterådets takster.

Efter fast retspraksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

For provisionsløns har lønmodtageren herudover under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Der tilsigtes ingen ændringer i forhold til den gældende praksis vedrørende provision.

Provisionslønnes indkomst kan være beregnet og sammensat på flere måder i et samspil mellem en præstationsløndel og en eventuel fast månedsløn. Mens nogle provisionslønnede har et enedistrikt, hvis kunder de og kun de alene skal servicere og afsætte varer eller tjenesteydelser til, er der andre, der ikke har noget afgrænset distrikt, men hvis indtægt delvis indtjenes af kollegerne, idet pågældende får en del af frugterne af kollegernes indsats mod, at de ligeledes får del i frugterne af hans/hendes arbejdspræstation. I dette tilfælde tales der om »provision af indirekte ordrer«. Hvis der under den provisionslønnedes ferie indgår provision af indirekte ordrer eller vedkommende har kunnet tilrettelægge arbejdet således, at ferieafholdelsen ikke påvirker størrelsen af den samlede indtægt, vil den pågældende blive anset for at holde ferie med løn. Lønmodtageren vil dog fortsat have ret til ferietillæg efter § 18 samt krav på feriegodtgørelse ved fratreden i henhold til § 16, stk. 4. Hvis aflønningen er sammensat af en fast grundløn samt en provision, og arbejdsvilkårene indebærer, at provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelse, vil den pågældende være berettiget til under ferieafholdelse at kombinere den faste løn med feriegodtgørelse (12,5 pct.) af provisionen i ferieåret.

I forslaget *stk. 2* er det fastsat, hvordan lønnen under ferien vil skulle beregnes, hvis lønmodtagerens normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang ændres i løbet af ferieåret. Skifter lønmodtageren arbejdstid eller arbejdsomfang, vil der skulle oplyses herom i medfør af lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), da arbejdstiden er et væsentligt ansættelsesvilkår og enhver ændring af arbejdstiden derfor skal meddeles lønmodtageren. Lønmodtageren vil dermed have ret til løn under ferien i forhold til arbejdstiden eller arbejdsomfanget på optjeningsstidspunktet. Der vil således som noget nyt altid skulle ske en feriedifferenceberegning, hvis lønmodtageren ændrer arbejdstid eller arbejdsomfang i løbet af ferieåret.

Efter praksis tages der som udgangspunkt ikke hensyn til merarbejdstimer ved feriedifferenceberegning, da mer- og overtidsbetaling ikke indgår i beregningsgrundlaget for feriebetalingen. Princippet om, at der skal tages udgangspunkt i det timetal, lønmodtageren er ansat til, gælder også, selvom lønmodtageren har haft fravær som følge af fx længere tids sygdom.

Det bemærkes, at i den situation, hvor lønmodtageren får en lønforhøjelse mellem optjeningen og afholdelsen af ferien, finder den foreslåede bestemmelse ikke anvendelse, idet lønnen under ferie altid vil skulle beregnes ud fra lønmodtagerens aktuelle lønniveau på ferietidspunktet.

Eksempel:

Hvis lønmodtageren fx har arbejdet på fuld tid i første halvdel af ferieåret til 200 kr./time og deltid (25 timer/uge) i anden halvdel til 300 kr./time, vil lønmodtageren i det første halvår have krav på løn under ferie svarende til den aktuelle arbejdstid/-omfang og den aktuelle løn, dvs. fuld tid til 200 kr./time, jf. forslagets stk. 1, mens lønmodtageren i andet halvår, hvor arbejdstiden er faldet og lønnen pr. time er steget, vil have krav på løn under ferie ud fra arbejdstiden/-omfanget på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferietidspunktet. Hvis lønmodtageren kun har holdt en uges optjent ferie før ændringen i arbejdstiden og lønnen, vil lønmodtageren således have krav på at holde den resterende ferie med (2,5 - 1 uge =) 1,5 uge med den aktuelle løn i forhold til arbejdstiden/-omfanget i første halvår (dvs. 37 timer/uge á 300 kr. x 1,5 uge = 16.650 kr.) og 2,5 uge med den aktuelle løn i forhold til arbejdstiden/-omfanget i andet halvår (dvs. 25 timer/uge á 300 kr. x 2,5 uge = 18.750 kr.).

Til § 18

Efter den gældende ferielovs § 23, stk. 4, udbetales ferietillægget senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

Ferietillægget beregnes ligesom feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23, stk. 2, jf. § 26. Efter ferielovens § 26, stk. 1, beregnes ferietillæg af ethvert indkomstskaletpligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret. Der beregnes desuden efter ferielovens § 26, stk. 2, ferietillæg af lønmodtagerens bidrag til (1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven, (2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag, (3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og (4) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslo-

vens § 7 N. Efter ferielovens § 26, stk. 3, anses ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over et årsskifte, for optjent i det nye år, og efter ferielovens § 26, stk. 4, skal arbejdsgiveren ikke beregne ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Ferietillægget vil ikke kunne udbetales ved ferieårets start i et system med samtidighedsferie, da den løn, ferietillægget skal beregnes på grundlag af, endnu ikke er kendt. Tidspunktet for ferieårets udløb i et nyt samtidighedssystem vil endvidere svare til den udbetaling ved ferieårets start, som mange arbejdsgivere benytter sig af ved administrationen af de gældende regler med forskudt ferieafholdelse.

Det foreslås på dette grundlag at basere udbetalingsreglerne på, at udbetalingen som udgangspunkt skal ske tidligst muligt, men at det også fortsat skal være muligt at foretage udbetalingen i takt med, at ferien holdes.

Det foreslås i 1. pkt., at ferietillægget som hidtil vil skulle beregnes som feriegodtgørelse. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 19 om feriegodtgørelse.

Det foreslås endvidere i 2. pkt. at ferietillægget vil skulle udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj vil skulle udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret vil skulle udbetales sammen med lønnen for august måned. Forslaget vil således give arbejdsgiveren valget mellem to forskellige udbetalingsprofiler.

Den første mulighed vil være at udbetale ferietillægget samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Dette vil indebære, at arbejdsgiveren, hver gang lønmodtageren går på ferie, skal opgøre det optjente ferietillæg og udbetale den andel, der svarer til den planlagte ferie.

Den anden mulighed vil være at udbetale ferietillægget ad to omgange, hvor ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Denne model vil være lettere for arbejdsgiveren at administrere og samtidig sikre, at lønmodtageren fortsat modtager en større sum penge, før de fleste holder sommerferie.

Det foreslås i 3. pkt., at arbejdsgiveren – uanset hvilken udbetalingsmodel, der måtte være valgt – fortsat ikke vil kunne kræve ferietillægget tilbagebetalt fra lønmodtageren, når det først er udbetalt.

Til § 19

Efter den gældende ferielovs § 26, stk. 1, beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansæt-

telsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret. Arbejdsgiveren beregner desuden efter ferielovens § 26, stk. 2, feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til (1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven, (2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag, (3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og (4) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N. Efter ferielovens § 26, stk. 3, anses feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over et årsskifte, for optjent i det nye år, og efter ferielovens § 26, stk. 4, skal arbejdsgiveren ikke beregne feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Feriegodtgørelse udbetales efter ferielovens § 29, stk. 1, senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Det foreslås at videreføre de eksisterende regler om, hvilke beløb der danner grundlaget for at beregne feriegodtgørelse og ferietillæg. For at undgå tvivl er det dog nødvendigt at præcisere, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af personalegoder, som lønmodtageren råder over under ferien.

I forbindelse med ændringen til et samtidighedssystem vil det af administrative årsager være nødvendigt, at feriegodtgørelse udbetales som en forholdsmæssig andel af den på ferietidspunktet opsparede feriegodtgørelse. Herved udlignes de forskelle, der måtte være i lønudbetalingen i løbet af ferieåret, herunder særligt i forhold til ferie optjent i perioder, hvor lønmodtageren ikke optjener feriegodtgørelse. Derved opnås en udbetaling, som så vidt muligt svarer til udbetalingen af feriegodtgørelse i den gældende ferieordning.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at der fortsat vil skulle beregnes feriegodtgørelse af indkomstskattepligtige lønbeløb, hvilket vil sige vederlag, som udspringer af arbejdsforholdet, og som lønmodtageren har et retligt krav på.

Der vil alene skulle ydes feriegodtgørelse af reelt skattepligtige indtægter. Vederlaget vil skulle omfatte udbetalinger under ansættelsen og vil således ikke omfatte fx fratrædelsesgodtgørelse og konkurrenceklausultillæg, som først udbetales efter ansættelsesforholdets afslutning. I den forbindelse bemærkes, at de EU-retlige krav til feriebetaling må anses for opfyldt, selv om arbejdsgivers pensionsbidrag ikke indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelsen, eftersom arbejdsgivers pensionsbidrag har en anden karakter end de lønelementer, der efter EU-Domstolens praksis udgør en del af den "normale løn".

Det kan endvidere være aftalt ved overenskomst, at der udbetales søgnehelligdagsgodtgørelse til timelønnede på søgnehelligdage, hvor de ikke kan arbejde, men har fri. Det beror på en konkret vurdering af den enkelte overenskomsts nærmere samlede aftale om søgnehelligdagsgodtgørelse, hvorvidt denne betaling kan anses som en del af arbejdstagerens normale løn i arbejdstidsdirektivets artikel 7's forstand. Hvis søgnehelligdagsgodtgørelsen er at anse som en supplerende

feriebetaling, indgår den ikke som en del af arbejdstagerens normale løn og skal dermed ikke indregnes i den betaling, arbejdstageren har krav på under ferie efter arbejdstidsdirektivets artikel 7. Hvis søgnehelldagsgodtgørelsen derimod er at anse som en indkomstudjævning, kan betalingen på baggrund af EU-Domstolens praksis være en del af arbejdstagerens normale løn, som arbejdstageren skal have under ferie.

For provisionsløn har lønmodtageren under ferien alene krav på feriegodtgørelse af provision svarende til den indtægt, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Den foreslåede bestemmelse er en kodificering af den gældende retstilstand på området.

Det følger heraf, at hvis aflønningen er sammensat af en fast grundløn samt en provision, og arbejdsvilkårene indebærer, at provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelse, vil den pågældende være berettiget til feriegodtgørelse svarende til den indtægt, som mistes under ferieafholdelsen. Det bemærkes at feriegodtgørelsen ikke beregnes som en fast procent af et beløb, men derimod som et indtægststab. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 17, stk. 1.

Der vil endvidere som hidtil skulle beregnes feriegodtgørelse af værdien af personalegoder. Udtrykket personalegoder omfatter naturalydelse, og det skal opfattes i overensstemmelse med ligningslovens og skattekontrollovens definition af begrebet. Det præciseres desuden, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af personalegoder, som lønmodtageren råder over under ferien. Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Skatterådets takster.

Det foreslås i *stk. 2*, at visse beløb, som ikke er indkomstskattepligtige for lønmodtageren, fortsat vil skulle indgå i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg. Dette omfatter lønmodtagerens bidrag til (1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven, (2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag og (3) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 26, stk. 2. Dog udelades den gældende ferielovs § 26, stk. 2, nr. 3, om den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Dette skyldes, at bestemmelserne om bidrag til ordningen blev ophævet ved lov nr. 599 af 14. juni 2011 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, lov om Lønmodtagernes Dyrtdsfond og forskellige skattelove (Udvidelse af ATP's og LD's investeringsmuligheder og ophævelse af en række SP-regler m.v.).

Efter den foreslåede bestemmelse i *stk. 3* vil feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår. Den foreslåede bestemmelse er særligt relevant for lønmodtagere, som er uge- eller 14-dageslønnede, idet disse lønmodtagere kan opleve, at den sidste del af august og den første del af september falder i samme lønperiode. I disse tilfælde vil den betalte

ferie, der er optjent i perioden, skulle indgå i ferieopgørelsen for det ferieår, der begynder den 1. september.

I *stk. 4* fastsættes det, at der fortsat ikke vil skulle beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg. Det vil sige, at det beregningsgrundlag, som følger af forslaget *stk. 1* og *2*, reduceres med de beløb, som lønmodtageren har modtaget fra arbejdsgiveren under ferie. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 26, *stk. 3*. Feriebetalingen for feriefri dage, som lønmodtageren kan have krav på efter en kollektiv overenskomst indgår derimod, medmindre andet følger af overenskomsten.

Feriegodtgørelse vil skulle udbetales med en forholdsmæssig andel af den på ferietidspunktet opsparede feriegodtgørelse, når lønmodtageren ønsker at holde ferie.

Eksempel:

En lønmodtager, som er bagudlønnet, ønsker at holde en uges ferie i slutningen af december. Lønmodtageren har optjent 8,32 feriedage og i alt 6.000 kr. i feriegodtgørelse pr. 1. januar, hvor lønperioden, som ferien ligger i, slutter.

Lønmodtageren vil derfor kunne få udbetalt ($5/8,3 \times 6.000$ kr. =) 3.614,46 kr. sammen med lønnen for den periode, som ferien ligger i.

Til § 20

Efter den gældende ferielovs § 25, *stk. 1*, optjener en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværdsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog *stk. 3*. Det følger af ferielovens § 25, *stk. 2*, at sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn. Efter ferielovens § 25, *stk. 3*, har en lønmodtager, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, uanset *stk. 1* ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværdsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Har lønmodtageren ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener lønmodtageren ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværdsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

Det foreslås i videst muligt omfang at videreføre de eksisterende regler om sygeferiegodtgørelse.

Det foreslås derfor i § 20, at sygeferiegodtgørelsen vil skulle udgøre 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. De foreslåede bestemmelser om optjening af ferieretten fremgår af forslagets § 5, stk. 4 og 5.

Det følger heraf, at sygeferiegodtgørelsen pr. dag vil udgøre 12,5 pct. af beregningsgrundlaget, og sygeferiegodtgørelsesprocenten vil derfor fortsat svare til feriegodtgørelsesprocenten, jf. forslagets § 19.

Der henvises til betænkningens kapitel 11 om feriebetalingen.

Beregningsgrundlaget for sygeferiegodtgørelsesprocenten vil fortsat være lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. Det betyder, at sygeferiegodtgørelsen normalt beregnes på grundlag af den løn, som lønmodtageren har modtaget for de seneste 4 uger før sygemeldingen.

Eksempel 1:

En lønmodtager arbejder i en 5 dages uge med samme løn per dag. Lønmodtageren er fraværende på grund af sygdom i 6 arbejdsdage. Lønmodtageren har herefter ret til sygeferiegodtgørelse for 5 sygefraværsdage, da lønmodtageren ikke optjener sygeferiegodtgørelse på 1. sygedag. Lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger er 20.000 kr., svarende til 1.000 kr. om dagen. Lønmodtageren har derfor ret til (12,5 pct. af 5 x 1000 kr. =) 625 kr. til brug i ferieåret.

Hvis den løn, der blev udbetalt de sidste 4 uger før fraværet, var usædvanlig, fx på grund af ferieafholdelse eller udbetaling af et stort akkordoverskud, vil beregningen skulle ske på grundlag af den sædvanlige løn. Hvis fx lønmodtageren i eksemplet ovenfor har holdt ferie i de to første af de fire uger, som danner grundlag for beregningen, tager beregning af sygeferiegodtgørelsen udgangspunkt i lønmodtagerens normalløn på 20.000 kr.

Har lønmodtageren ifølge aftale eller kollektiv overenskomst ret til delvis løn under sygdom, vil lønmodtageren optjene feriegodtgørelse af den løn, som lønmodtageren får under sygdom. Arbejdsgiveren skal derfor betale sygeferiegodtgørelse af forskellen mellem den almindelige feriegodtgørelse og den fulde sygeferiegodtgørelse. Det bemærkes, at en lønmodtager, som har ret til delvis løn under sygdom, ikke har krav på supplerende sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, men først fra 2. fraværsdag.

Eksempel 2:

En lønmodtager har sygefravær i 2 uger (10 arbejdsdage). Lønmodtageren har ret til halv løn under sygdom. Lønmodtageren har i de sidste 4 uger før sygefraværet en sædvanlig løn på 20.000 kr., svarende til 1.000 kr. per dag.

Sygeferiegodtgørelse uden fradrag for feriegodtgørelse vil herefter udgøre (12,5 pct. af 1.000 kr. pr. dag =) 125 kr. pr. dag. Feriegodtgørelsen for den delvise løn pr. dag udgør (12,5 pct. af halvdelen af 1.000 kr. pr. dag =) 62,50 kr. pr. dag. Lønmodtageren skal således have 62,50 kr. i feriegodtgørelse pr. sygedag og (125 - 62,50 kr. =) 62,50 kr. i sygeferiegodtgørelse for hver sygedag efter 1. sygedag. Det giver i alt 625 kr. i feriegodtgørelse og 562,50 kr. i sygeferiegodtgørelse til brug i ferieåret.

Til § 21

Efter den gældende ferielovs § 19, stk. 1, kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst. Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden den 30. september efter ferieårets udløb, jf. ferielovens § 19, stk. 2. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres, jf. ferielovens § 19, stk. 3.

Det følger dog af ferielovens § 19, stk. 4, at hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales efter reglerne i § 30, stk. 4. Efter ferielovens § 30, stk. 4, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter § 19 eller ferie efter § 40 er holdt.

Efter ferielovens § 18, 2. pkt., skal overført ferie efter § 19 holdes forud for anden ferie.

Forslaget bygger på så vidt muligt at bevare den fleksibilitet i forbindelse med ferieafholdelsen, som den eksisterende mulighed for at overføre optjent betalt ferie fra et ferieår til et efterfølgende ferieår giver. Der ændres herudover ikke ved, at en lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, jf. hertil forslaget § 15. I lyset af arbejdstidsdirektivets artikel 7 fastholdes dog, at det alene er optjent ferie ud over 4 uger, der kan aftales overført. Som følge af den foreslåede § 3, stk. 3, vil det således ikke være muligt ved overenskomst at aftale, at de 4 ugers direktivbeskyttet ferie kan overføres.

Det foreslås derfor i *stk. 1, 1. pkt.*, at en lønmodtager fortsat vil kunne aftale med sin arbejdsgiver, at optjent betalt ferie ud over 4 uger overføres fra en ferieafholdelsesperiode til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.

Det vil ikke være afgørende, hvornår den betalte ferie er optjent.

Den foreslåede bestemmelse indebærer derfor, at det fortsat vil være muligt at akkumulere ferie. En lønmodtager, som er ansat i hele ferieåret og derfor har optjent 5 ugers betalt ferie, vil kunne overføre en uges optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. I det andet ferieår vil lønmodtageren have 6 ugers optjent betalt ferie og vil kunne overføre 2 ugers optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Ferieåret efter vil lønmodtageren have 7 ugers optjent betalt ferie og vil kunne overføre 3 ugers optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren er enige herom, vil der således kunne akkumuleres ferie over en længere årrække.

Muligheden i den gældende ferielovs § 19, stk. 1, for helt eller delvist at afskære overførselsmuligheden ved kollektiv overenskomst vil ikke længere fremgå direkte af bestemmelsen, men vil fortsat være til stede i kraft af den generelle fravigelsesmulighed i forslaget § 3. Der er derfor ikke tilsigtet nogen ændring i denne retstilstand.

Optjent ferie, som er overført som følge af en feriehindring, jf. forslaget § 22, stk. 1, indgår i modsætning til overførsel efter denne bestemmelse som noget nyt ikke i opgørelsen af de 4 uger, jf. forslaget § 22, stk. 2.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at den overførte ferie som udgangspunkt vil skulle afholdes først. Overført ferie vil således som hidtil skulle holdes før den ferie, lønmodtageren optjener i det følgende ferieår.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at en lønmodtager, som fratræder i ferieåret, og som alene har afholdt overført ferie, vil skulle holde den ferie, som er optjent i ferieåret, hos den nye arbejdsgiver, jf. forslaget § 15. Den nye arbejdsgiver vil dog kunne afvise, at lønmodtageren i indeværende ferieafholdelsesperiode kan holde mere end 25 dages ferie. Dette følger modsætningsvist af forslaget til § 15, hvoraf fremgår, at en lønmodtager har ret til 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode. Feriebetalingen for den overskydende ferie vil herefter kunne udbetales efter forslaget § 23, stk. 1 og 2, § 24, stk. 1 og 2 eller § 26, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse betyder, at feriegodtgørelsen fortsat vil skulle opgøres ud fra lønforholdene på optjeningstidspunktet og dermed lønnen i det ferieår, hvor ferien blev optjent, i modsætning til løn under ferie, som vil skulle beregnes ud fra forholdene på afholdelsestidspunktet.

Den overførte ferie vil i øvrigt som hidtil skulle holdes efter ferielovens almindelige regler.

Det foreslås i *stk. 2*, at aftalen om overførsel af optjent betalt ferie vil skulle være skriftlig og indgået senest 31. december efter ferieårets udløb. Det foreslås endvidere, at arbejdsgiveren senest 31. december i ferieafholdelsesperioden skal meddele FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

Det foreslåede krav om skriftlighed er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og vil i praksis indebære, at der skal være en

skriftlig tilkendegivelse fra såvel arbejdsgiver som lønmodtager. Dette vil fx være tilfældet, hvis lønmodtageren registrerer overførslen i en digital tidsregistrering, og denne registrering godkendes af den person, som er bemyndiget til at godkende lønmodtagerens tidsregistrering. En bekræftet sms eller e-mail vil tilsvarende opfylde kravet om skriftlighed.

Den foreslåede frist for indgåelse af aftalen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren skyldes, at feriebetalingen ellers vil kunne blive udbetalt efter forslagets § 24, stk. 1 eller 2, hvis betingelserne ellers er opfyldt. Meddelelse om aftalen til FerieKonto, eller den, der skal udbetale feriebetalingen, skal endvidere ske af hensyn til, at feriebetalingen ellers vil kunne blive afregnet som uhævet feriebetaling efter forslagets § 34. Begge betingelser er gyldighedsbetingelser.

Til § 22

Det fremgår af den gældende ferielovs § 38, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren. Efter ferielovens § 40 kan det ved kollektiv overenskomst aftales, at ferie omfattet af ferielovens § 38 i stedet holdes i det følgende ferieår, jf. dog ferielovens § 13, stk. 5. Reglerne i ferielovens § 19, stk. 2-4, og § 30, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse. Efter ferielovens § 13, stk. 5, holdes erstatningsferie, som en lønmodtager har ret til at holde på grund af sygdom, og som lønmodtageren ikke har holdt i ferieåret på grund af sygdom, i det efterfølgende ferieår.

Der er fastsat nærmere regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. ferielovens § 38, og om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af ferielovens §§ 36 og 38, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Der er foretaget en nærmere gennemgang af feriebekendtgørelsens bestemmelser om feriehindringer i bemærkningerne til forslagets § 14 og § 25, hvor til der henvises.

Det foreslås i videst muligt omfang at videreføre gældende regler. Det vurderes imidlertid at være bedst stemmende med arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 2, hvorefter den årlige betalte ferieperiode ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører, at den direktivbeskyttede ferie som udgangspunkt overføres, hvis lønmodtageren har en feriehindring op til ferieafholdelsesperiodens udløb.

Det foreslås derfor i *stk. 1*, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold, jf. forslagets §§ 12-14, er afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers årlig optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med for-

slagets § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2, hvorefter optjent betalt ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt eller er aftalt overført efter forslaget § 21, vil kunne udbetales. Det vil derfor alene være de 4 ugers direktivbeskyttet ferie, der overføres efter den her foreslåede bestemmelse.

Bestemmelsen skal også ses i sammenhæng med forslaget § 12, stk. 1 og 2, og § 14, hvorefter lønmodtageren fortsat ikke vil være forpligtet til at påbegynde sin ferie, hvis der opstår en feriehindringssituation omfattet af disse bestemmelser. En lønmodtager, som fx bliver syg op til en planlagt ferie i slutningen af ferieafholdelsesperioden, vil således kunne vælge at holde ferien på trods af sygdommen, men det er lønmodtagerens valg og ikke arbejdsgiverens.

Det vil alene være feriehindret ferie, som er optjent i det relevante ferieår eller tidligere er overført efter bestemmelsen, der kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. En lønmodtager, som fx bliver syg i slutningen af december, vil derfor kunne overføre den ferie, som ikke kan afholdes inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, men ikke den ferie, som er optjent i perioden fra den 1. september til den 31. december efter ferieårets udløb. Denne ferie afholdes blot på et senere tidspunkt i den dertil knyttede ferieafholdelsesperiode.

Det vil være en betingelse, at feriehindringen ligger op til ferieafholdelsesperiodens udløb. En lønmodtager, som er forhindret i at holde sin hovedferie op til hovedferieperiodens udløb, men efterfølgende bliver rask, vil således som noget nyt være henvist til at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Det vil fortsat være uden betydning, om lønmodtageren har haft mulighed for at holde ferien på et tidligere tidspunkt. Det vil samtidig alene være den ferie, som lønmodtageren reelt er forhindret i at afholde, som overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Hvis feriehindringen fortsat består – eller lønmodtageren får en anden feriehindring uden at have holdt den overførte ferie – op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb, vil ferien skulle overføres på ny. Hvis feriehindringen enten er sygdom eller orlov efter barselsloven og fortsat består op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb, vil feriebetalingen for den overførte ferie kunne udbetales, jf. forslaget § 25. Sker der ikke udbetaling, vil ferien skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Arbejdsgiveren meddeler senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden til FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres. Meddelelse skal ske af hensyn til, at feriebetalingen ellers vil blive afregnet som uhævet feriebetaling efter forslaget § 34.

Det foreslås i *stk. 2*, at ferie efter *stk. 1* vil skulle holdes før anden ferie og indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold efter § 21, stk. 1, § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2.

Den foreslåede bestemmelse indebærer således, at ferie, der er overført på grund af en feriehindring, vil skulle holdes før anden overført ferie og ferie optjent i det indeværende ferieår.

Den foreslåede bestemmelse indebærer endvidere, at denne overførte ferie ikke vil skulle indgå ved opgørelsen af, hvad der er ferie ud over 4 uger med henblik på overførsel efter forslaget § 21, stk. 1, § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2, medmindre lønmodtageren har haft et mellemliggende jobskift. Dermed sikres, at lønmodtageren så vidt muligt opnår det tilsigtede rekreative udbytte af den ferie, som lønmodtageren var forhindret i at holde. Med hensyn til håndteringen i et nyt ansættelsesforhold henvises til bemærkningerne til forslaget § 21, stk. 1, 2. pkt., og § 26, stk. 3.

Bestemmelsen vil betyde, at en lønmodtager, som i et år er syg op til ferieafholdelsesperiodens udløb, og som bliver rask i løbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, ikke ved aftale kan overføre ferie i større omfang, end den lønmodtager, som ikke har overført ferie på grund af en feriehindring. Hvis feriehindringen derimod fortsat består op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb vil ferien enten blive overført på ny, eller – hvis der er tale om sygdom eller barsel – kunne udbetales efter forslaget § 25, hvortil der henvises.

Til § 23

Det fremgår af den gældende ferielovs § 34 b, stk. 2, at feriebetaling, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som udgangspunkt kan udbetales til lønmodtageren efter dennes anmodning.

Det fremgår af den gældende ferielovs § 34 a, stk. 1, at feriegodtgørelse udbetales til lønmodtageren ved ferieårets udløb af den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage. Efter ferielovens § 34 a, stk. 2, udbetaler FerieKonto ved ferieårets udløb feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis feriegodtgørelsen vedrører et ansættelsesforhold, der har været uafbrudt fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, og beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller ferie, som er holdt, kan beløbet kræves tilbagebetalt, jf. ferielovens § 37, stk. 2. Det følger endvidere af ferielovens § 34 a, stk. 3, at arbejdsgiveren ved ferieårets udløb udbetaler løn under ferie og eventuelt ferietillæg til løn-

modtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Der er fastsat nærmere regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter ferielovens §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen, ved bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto, bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie, og bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo.

Det foreslås som led i en regelforenkling, at udbetalingsmulighederne i det løbende ansættelsesforhold gælder i to hovedsituationer, nemlig udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel, jf. forslaget § 25 og udbetaling af optjent betalt ferie udover 4 uger efter denne bestemmelse og forslaget § 24.

For at sikre en fortsat fleksibel adgang til udbetaling af optjent feriebetaling og under hensyntagen til arbejdstidsdirektivets forbud mod erstatning af den direktivbeskyttede ret til 4 ugers årlig betalt ferie i det løbende arbejdsforhold med en finansiel godtgørelse, foreslås det, at optjent feriebetaling ud over 4 uger kan aftales udbetalt til lønmodtageren. Som følge af den foreslåede § 3, stk. 3, vil det således ikke være muligt ved overenskomst at aftale, at de 4 ugers direktivbeskyttet ferie kan udbetales.

Forslaget er en tilpasning til de gældende regler, da det efter de gældende regler er muligt at få udbetalt uhævet feriebetaling, som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds varighed. Desuden indeholder forslaget mulighed for, at lønmodtager kan aftale udbetaling af overført ferie fra tidligere ferieår, dog ikke overført ferie, der vedrører feriehindringer jf. forslaget § 22, stk. 2. Har lønmodtageren fx overført en uges optjent betalt ferie, vil lønmodtageren efter forslaget kunne få udbetalt 2 ugers ferie. Efter de gældende regler vil den overførte ferie som udgangspunkt være afholdt, da overført ferie afholdes før anden ferie, og der vil således alene kunne ske udbetaling af indeværende års 5. ferieuge. Der vil i samme omfang som hidtil skulle tages hensyn til, om lønmodtageren i ferieåret har fået udbetalt visse former for offentlige ydelser, jf. forslaget § 27, stk. 1.

Udbetalingen vil kunne ske efter ferieårets udløb, hvis der indgås en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Udbetalingen vil også kunne ske efter ferieafholdelsesperiodens udløb enten automatisk eller efter anmodning, jf. forslaget § 24.

Det foreslås i *stk. 1*, at en lønmodtager og en arbejdsgiver efter ferieårets udløb vil kunne aftale, at løn under ferie og ikke udbetalt ferietillæg for optjent betalt ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog forslaget § 22, stk. 2, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb.

Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at lønnen under ferie og ferietil-

lægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse vil alene vedrøre lønmodtagere, som ved ferieårets afslutning er i ansættelse med ret til løn under ferie, og som har optjent mere end 4 ugers betalt ferie med løn hos den pågældende arbejdsgiver i det forudgående ferieår. Har lønmodtageren optjent feriegodtgørelse, vil udbetalingen skulle ske efter forslagets stk. 2.

Opgørelsen af de 4 uger vil skulle ske i forhold til, hvad lønmodtageren sammenlagt har haft til rådighed i ferieåret. En lønmodtager, som har været i ansættelse gennem hele ferieåret, vil derfor kunne få udbetalt feriebetalingen for fem optjente feriedage, uanset om ferien måtte være optjent hos flere arbejdsgivere. Har lønmodtageren været ansat hos flere arbejdsgivere, vil udbetalingen imidlertid skulle ske efter lønmodtagerens skriftlige erklæring, jf. forslagets stk. 1, 2. pkt. Har lønmodtageren overført ferie fra et tidligere ferieår, vil sådanne dage som noget nyt også indgå i opgørelsen af, hvad der kan udbetales. En lønmodtager, som har overført ferie bortset fra ferie overført efter forslagets § 22, vil derfor kunne få udbetalt løn under ferie samt ikke udbetalt ferietillæg for de fem dage, som er optjent i indeværende ferieår, men vil også kunne få udbetalt løn under ferie samt ikke udbetalt ferietillæg svarende til den overførte ferie. En lønmodtager, som har fået overført fem optjente feriedage, vil derfor kunne få udbetalt feriebetalingen for ti feriedage.

Optjente feriedage, som er overført efter forslagets § 22, fordi lønmodtageren har haft en feriehindring op til ferieperiodens udløb, vil – som følge af arbejdstidsdirektivets forbud mod udbetaling af den direktivbeskyttede ferie i det løbende ansættelsesforhold – derimod ikke indgå i opgørelsen af de 4 optjente ferieuger.

Det vil fortsat ikke være et krav, at lønmodtageren har holdt 4 ugers optjent betalt ferie, for at feriebetalingen kan udbetales. Som en konsekvens heraf, vil en lønmodtager, som er forhindret i at holde optjent betalt ferie op til ferieafholdelsesperiodens udløb, også skulle have udbetalt feriebetalingen for den optjente betalte ferie ud over 4 uger.

Aftalen vil først kunne indgås efter ferieårets udløb, da ferien først er fuldt optjent på dette tidspunkt. Når aftalen er indgået, vil lønmodtageren endeligt have fraskrevet sig retten til at holde ferien. Tilsvarende vil arbejdsgiveren endeligt have fraskrevet sig retten til at varsle ferien. Det vil være en forudsætning, at lønmodtageren er i et ansættelsesforhold på aftaletidspunktet. En lønmodtager vil derfor ikke kunne indgå en sådan aftale med fx en a-kasse eller en kommune.

For at hindre, at lønmodtageren undlader at holde ferien i ferieåret for i stedet at modtage offentlige ydelser som nævnt i forslagets § 27, stk. 1, vil arbejdsgiveren alene kunne udbetale løn under ferien samt ikke udbetalt ferietillæg for optjent ferie ud over 4 uger, hvis lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferie-

året. Det er i den forbindelse forudsat, at en fuldtidsansat lønmodtager ikke samtidig modtager en offentlig ydelse, som er nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieåret, vil lønmodtageren efter *stk. 1, 2. pkt.*, skriftligt skulle erklære, at beløbet vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Hvis lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, i en angiven periode i ferieåret, vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse efter forslaget § 27.

Lønnen, som vil skulle udbetales, er som hidtil den løn, som lønmodtageren ville have haft krav på, såfremt lønmodtageren havde holdt ferien. Det betyder, at løn-udbetalingen mest naturligt skal ske med udgangspunkt i den sidst udbetalte løn.

For at udbetalingen efter forslaget 2. pkt. efterfølgende skal kunne kontrolleres, har arbejdsgiveren pligt til gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale, dvs. i 5 år fra udgangen af det regnskabsår, materialet vedrører. FerieKonto vil således efterfølgende kunne kontrollere udbetalingerne ved at udtage et antal virksomheder om året efter forslaget § 36, og FerieKonto kan indhente oplysninger til brug for en sådan kontrol efter forslaget § 37.

Det foreslås i *stk. 2*, at en lønmodtager og en arbejdsgiver efter ferieårets udløb vil kunne aftale, at feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 22, stk. 2, udbetales for ferieafholdelsesperiodens udløb. Lønmodtageren vil skriftligt skulle erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Aftalen vil som efter *stk. 1* først kunne indgås efter ferieårets udløb, og vil tilsvarende binde lønmodtager og arbejdsgiver, når den først er indgået. Det vil ligeledes være en forudsætning, at lønmodtageren er i et ansættelsesforhold på aftaletidspunktet.

Af samme grunde som ved udbetaling efter *stk. 1* vil lønmodtageren efter *stk. 2, 2. pkt.*, skriftligt skulle erklære, at lønmodtageren har været ansat på fuld tid hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret.

Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren efter *stk. 2, 3. pkt.*, skriftligt skulle erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Anmodning om udbetaling vil skulle ske efter forslaget § 32. Lønmodtageren vil i den forbindelse skulle erklære, at betingelserne er opfyldt. Er arbejdsgiveren ikke enig i, at der er indgået en aftale, eller at betingelserne i øvrigt er opfyldt, vil arbejdsgiveren kunne afvise udbetalingen.

For så vidt angår opgørelsen af de 4 uger vil denne ske på samme måde som ovenfor beskrevet til forslaget stk. 1. FerieKonto vil efterfølgende ved stikprøvekontrol af udbetalinger efter forslaget stk. 1, 2. pkt., og stk. 2 kontrollere om udbetalingen er sket med rette, jf. forslaget § 36, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte regler om udbetaling af optjent feriegodtgørelse efter stk. 1 og 2, herunder regler for indholdet af lønmodtagerens erklæring efter stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 2. og 3. pkt.

Til § 24

For en gennemgang af gældende ret henvises til bemærkningerne til forslaget § 23.

Det foreslås som nævnt som led i en regelforenkling at indskrænke udbetalingsmulighederne i det løbende ansættelsesforhold til to hovedsituationer, nemlig udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel, jf. forslaget § 25 og udbetaling af optjent betalt ferie udover 4 uger efter denne bestemmelse og forslaget § 23. For at sikre et fleksibelt arbejdsudbud og under hensyntagen til arbejdstidsdirektivets forbud mod erstatning af den direktivbeskyttede ret til 4 ugers årlig betalt ferie i det løbende arbejdsforhold med en finansiel godtgørelse, foreslås det, at optjent feriebetaling ud over 4 uger kan udbetales til lønmodtageren. Som følge af den foreslåede § 3, stk. 3, vil det således ikke være muligt ved overenskomst at aftale, at de 4 ugers direktivbeskyttet ferie kan udbetales.

Forslaget er en ændring i forhold til de gældende regler, da det efter de gældende regler kun er muligt at få udbetalt uhævet feriebetaling, som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds varighed. Har lønmodtageren overført ferie fra tidligere ferieår, vil denne ferie efter forslaget indgå i opgørelsen af de 4 ugers ferie, hvorefter den overskydende ferie kan udbetales. Har lønmodtageren fx overført en uges optjent betalt ferie, vil lønmodtageren efter forslaget kunne få udbetalt 2 ugers ferie. Efter de gældende regler vil den overførte ferie som udgangspunkt være afholdt, da overført ferie afholdes før anden ferie. Der vil i samme omfang som hidtil skulle tages hensyn til, om lønmodtageren i ferieåret har fået udbetalt visse former for offentlige ydelser, jf. forslaget § 27.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at løn under ferie og ikke udbetalt ferietillæg for optjent ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 1, 1. pkt., som noget nyt vil skulle udbetales automatisk af arbejdsgiveren efter ferieafholdelsesperiodens udløb,

såfremt lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, jf. dog forslaget § 22, stk. 2. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at lønnen under ferien vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren vil have pligt til gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Den foreslåede bestemmelse vil alene vedrøre lønmodtagere, som ved ferieafholdelsesperiodens afslutning er i ansættelse med ret til løn under ferie, og som har optjent mere end 4 ugers betalt ferie med løn hos den pågældende arbejdsgiver i det forudgående ferieår. Har lønmodtageren optjent feriegodtgørelse vil udbetalingen skulle ske efter forslaget § 27, stk. 2.

For at hindre, at lønmodtageren undlader at holde ferien i ferieafholdelsesperioden for i stedet at modtage offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, vil arbejdsgiveren alene kunne udbetale løn under ferien samt ikke udbetalt ferietillæg for optjent ferie ud over 4 uger, hvis lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden. Det er i den forbindelse forudsat, at en fuldtidsansat lønmodtager ikke samtidig modtager en offentlig ydelse, som er nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at beløbet vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Hvis lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, i en angiven periode i ferieafholdelsesperioden vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse efter § forslaget § 27.

For så vidt angår opgørelsen af de 4 uger sker det på samme måde som ovenfor beskrevet til forslaget § 23, stk. 1.

Lønnen, som vil skulle udbetales, er som hidtil den løn, som lønmodtageren ville have haft krav på, såfremt lønmodtageren havde holdt ferien. Det betyder, at løn-udbetalingen mest naturligt skal ske med udgangspunkt i den sidst udbetalte løn.

For at udbetalingen efter forslaget 2. pkt. efterfølgende skal kunne kontrolleres, har arbejdsgiveren pligt til gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale, dvs. i 5 år fra udgangen af det regnskabsår, materialet vedrører. FerieKonto vil således efterfølgende kunne kontrollere udbetalingerne ved at udtage et antal virksomheder om året, og FerieKonto kan indhente oplysninger til brug for en sådan kontrolmulighed efter forslaget § 36, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 2*, at feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent betalt ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 2, 1. pkt., udbetales af FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, efter ferieafholdelsesperiodens

udløb, hvis lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse vil efter forslagets § 31, stk. 1, skulle indberettes til indkomstregisteret, hvorfra FerieKonto indhenter oplysningerne til brug for Feriepengeinfo. Feriepengeinfo indeholder derfor oplysninger om lønmodtagerens samlede optjente feriegodtgørelse, og udbetalingen vil ske automatisk, når Feriepengeinfo efter indhentelse af oplysninger fra SKAT, jf. forslagets § 27, stk. 1, har konstateret, at en given lønmodtager har været ansat i hele ferieafholdelsesperioden på fuld tid hos samme arbejdsgiver. Feriepengeinfo vil for de lønmodtagere, som opfylder betingelserne, sende en udbetalingsanmodning til FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, som herefter udbetaler feriegodtgørelsen. Af samme grund, som gælder for løn under ferie, er det kun i den situation at lønmodtageren har været ansat i hele ferieafholdelsesperioden på fuld tid hos samme arbejdsgiver, at udbetalingen vil ske automatisk, da det har formodningen mod sig, at lønmodtageren i samme periode skulle have modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslagets § 27, stk. 1. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslagets § 27, stk. 1.

Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse skal ske efter forslagets § 32 via Feriepengeinfo. I forbindelse med anmodningen skal lønmodtageren derfor erklære, at betingelserne er opfyldt. Hvis lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslagets § 27, stk. 1, i en angiven periode i ferieafholdelsesperioden, vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse efter forslagets § 27.

For så vidt angår opgørelsen af de 4 uger sker det på samme måde som ovenfor beskrevet til forslagets § 23, stk. 1. FerieKonto vil efterfølgende ved stikprøvekontrol af udbetalinger efter stk. 2, 2. pkt. kontrollere om udbetalingen er sket med rette efter forslagets § 36, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte regler om udbetaling af optjent feriegodtgørelse efter stk. 1 og 2, herunder regler for indholdet af lønmodtagerens erklæring efter stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 3. pkt.

Efter den gældende ferielovs § 38 udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren, hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb.

Der er fastsat nærmere regler om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af ferielovens §§ 36 og 38, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Efter feriebekendtgørelsens § 17, stk. 3, har en lønmodtager, som efter stk. 1 er helt eller delvist forhindret i at holde sin hovedferie umiddelbart op til ferieperiodens udløb, ret til at få udbetalt feriepengene for hovedferien umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning, uden at ferien holdes. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, udbetaler feriepengene. Lønmodtageren kan i stedet vælge at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret. Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 17, stk. 4, at en lønmodtager, som efter stk. 1 er forhindret i at holde ferie umiddelbart op til ferieårets udløb, skal have udbetalt feriepengene for ferien, uden at ferien holdes, medmindre ferien er overført til næste ferieår, jf. ferielovens § 40. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal udbetale feriepengene senest ved ferieårets afslutning. Efter feriebekendtgørelsens § 17, stk. 5, kan en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, udbetale beløb efter stk. 3 eller 4 på et tidligere tidspunkt, når lønmodtageren har erklæret, at en af de i stk. 1 nævnte feriehindringer vil være til stede op til enten ferieperiodens udløb eller ferieårets udløb. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter stk. 3-5, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene i stk. 1-5 ikke er opfyldt, jf. feriebekendtgørelsens § 17, stk. 6.

Det foreslås som nævnt som led i en regelforenkling at indskrænke udbetalingsmulighederne i det løbende ansættelsesforhold til to hovedsituationer nemlig udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel efter denne bestemmelse og udbetaling af optjent betalt ferie udover 4 uger efter §§ 23 og 24. Det foreslås således også, at det fortsat skal være muligt at få feriebetalingen udbetalt, hvis lønmodtageren, som følge af længerevarende sygdom eller orlov efter barselsloven, er forhindret i at holde sin optjente ferie. Det vurderes således at være i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, at retten til at holde ferien kan bortfalde efter udløbet af en overførselsperiode på 16 måneder. EU-Domstolen udtalte således i dom af 22. november 2011 i sag C-214/10, KHS, at direktivet ikke er til hinder for nationale retsforrifter eller praksis, såsom kollektive overenskomster, der ved hjælp af en overførselsperiode på 15 måneder, efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder, begrænser kumulation af sådanne ferierettigheder for en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referen-

ceperioder. Feriebetalingsen kan derfor udbetales, hvis lønmodtageren, efter at ferien er overført fra en ferieafholdelsesperiode til en efterfølgende ferieafholdelsesperiode på 16 måneder fortsat er syg eller på orlov efter barselsloven.

Det foreslås på dette grundlag, at en lønmodtager, som har været forhindret i at afholde sine første 4 ugers optjente betalte ferie på grund af sygdom eller orlov efter barselsloven, vil kunne få udbetalt feriebetalingen, hvis feriehindringen fortsat består ved udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode. I den foreslåede bestemmelse sondres der således som noget nyt mellem to former for feriehindringer; sygdom og orlov efter barselsloven, og alle de andre. Hvis feriehindringen skyldes strejke eller lockout, jf. forslagets § 13, eller forhold, som er fastsat efter forslagets § 14, stk. 2, bortset fra orlov efter barselsloven, vil ferien i stedet skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode efter forslagets § 22.

Eksempel:

En gravid lønmodtager med ret til løn under ferie får komplikationer under graviditeten og må sygemelde sig allerede i fjerde måned den 1. november. Hun er syg frem til, at hun føder den 1. marts, og er herefter på barsel resten af det efterfølgende kalenderår. Da lønmodtageren blev syg, havde hun holdt 3 ugers ferie i den ferieafholdelsesperiode, der var startet den 1. september året før, og hun manglede derfor at afholde 10 dages optjent betalt ferie. De 5 af de overskydende feriedage vil kunne overføres efter forslagets § 21 eller udbetales efter forslagets § 24. De sidste 5 dages optjent betalt ferie vil derimod skulle overføres efter forslagets § 22 det første år, og vil ved udløbet af det andet år, dvs. den 31. december i det år, hvor barnet er født, kunne udbetales efter forslagets § 25. Den betalte ferie, som lønmodtageren har optjent i perioden 1. september og frem til udgangen af det efterfølgende år, skal derimod ikke udbetales efter § 25, da denne ferie kun har været ramt af en feriehindring én gang.

Det vil være en forudsætning for udbetaling, at lønmodtageren er forhindret i at afholde ferien på grund af feriehindringerne sygdom eller barsel i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder. En lønmodtager, som fx er syg op til en ferieafholdelsesperiodes udløb, og som efterfølgende bliver rask i en periode, hvor ferien ville kunne afholdes, vil ikke kunne få udbetalt feriebetalingen for denne overførte ferie, hvis lønmodtageren igen bliver syg op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb. Her vil ferien for den efterfølgende sygdom derimod skulle overføres efter forslagets § 22.

Hvis der ikke sker udbetaling, vil ferien skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode efter forslagets § 22.

Efter den gældende ferielovs § 30, stk. 1, udbetales feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, (1) hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller (2) hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister. Efter ferielovens § 30, stk. 2, kan feriegodtgørelse endvidere udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme lønmodtager mere end 2 gange inden for samme optjeningsår. Det følger af ferielovens § 30, stk. 3, at feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Det fremgår af ferielovens § 30, stk. 5, at feriegodtgørelsen for tidligere og løbende optjeningsår ved lønmodtagerens død udbetales til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen. Efter ferielovens § 30, stk. 6, fortabes retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, hvis lønmodtageren ikke senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 36, stk. 2, administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriepengene. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan dog efter ansøgning i helt særlige tilfælde dispensere fra denne frist.

Der er fastsat nærmere regler om, hvornår arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelse, kan udbetale feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, jf. ferielovens § 30, stk. 1, og om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 30, stk. 2, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Det fremgår af feriebekendtgørelsens § 16, stk. 1, at en lønmodtager, som ønsker udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1, nr. 1, skal dokumentere at have forladt arbejdsmarkedet. Dokumentationen kan bestå i bevis for: (1) tilkendelse af alderspension, (2) tilkendelse af ydelser efter lov om førtidspension, eller (3) udbetaling af pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold. Efter feriebekendtgørelsens § 16, stk. 2, skal en lønmodtager, som ønsker udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1, nr. 2, dokumentere, at betingelserne i loven er opfyldt. Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 16, stk. 3, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, ikke med frigørende virkning kan udbetale be-

løb efter ferielovens § 30, stk. 1, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene efter stk. 1 eller 2, ikke er opfyldt.

Det fremgår endvidere af ferielovens § 34 b, stk. 1, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, efter anmodning udbetales til lønmodtageren af FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt. Udbetaling efter stk. 2 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse. Efter ferielovens § 34 b, stk. 2, udbetales feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40, efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40. Udbetaling efter stk. 1 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse. Det følger af ferielovens § 34 b, stk. 3, at hvis lønmodtageren har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, særlig uddannelsesydelse, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, integrationsydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetaling af feriepenge efter stk. 1 og 2 kun ske efter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forudgående godkendelse. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der resterer et antal feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren. Efter ferielovens § 34 b, stk. 4, fortabes muligheden for udbetaling efter stk. 1 og 2, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 3, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

Der er fastsat nærmere regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter ferielovens §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen, ved bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto, bekendtgørelse nr. 549 af

24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen), og bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo.

Det foreslås at videreføre muligheden for udbetaling af feriegodtgørelse ved fratræden i fire situationer; nemlig udbetaling af feriegodtgørelse, som stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har fået udbetalt visse former for offentlige ydelser, udbetaling af ferie, der er overført efter forslaget § 21 og § 22, udbetaling af optjent ferie, der ikke er holdt, når lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked, og udbetaling af optjent ferie, der ikke er holdt, ved lønmodtagerens død. Der er ikke tilsigtet ændringer i de enkelte udbetalingsmuligheder i forhold til gældende ret.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, som hidtil vil kunne udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen efter anmodning, jf. dog forslaget § 27.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at lønmodtageren vil have mulighed for at få udbetalt feriebetalingen fra et ophørt ansættelsesforhold, hvis denne ikke under ansættelsen afholder den optjente ferie. Såfremt lønmodtageren ikke har afholdt ferien i et eventuelt efterfølgende nyt ansættelsesforhold, sikres det, at lønmodtager ikke automatisk vil kunne miste retten til feriebetalingen, men at lønmodtageren vil kunne anmode om at få udbetalt feriebetalingen ved udløbet af ferieafholdelsesperioden.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at det fortsat er en betingelse for udbetaling, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at lønmodtageren i ikke i ferieafholdelsesperioden har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Lønmodtagerens anmodning vil skulle være i form af en skriftlig erklæring, der vil kunne kontrolleres ved en efterfølgende stikprøvekontrol, jf. forslaget § 36, stk. 4. En sådan skriftlig erklæring vil kunne være i form af en digital anmodning via Feriepengeinfo, hvor lønmodtageren erklærer, at betingelserne er opfyldt. Hvis lønmodtageren oplyser at have modtaget offentlige ydelser i en angiven periode i ferieafholdelsesperioden, vil FerieKonto træffe afgørelse om, hvorvidt feriebetalingen kan udbetales efter forslaget § 27.

Det foreslås i *stk. 2*, at lønmodtageren ligesom hidtil skal anmode om betaling efter stk. 1 inden en vis frist. Fristen er sat til 9 måneder efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Overholder lønmodtageren ikke denne frist, vil beløbet som hidtil som udgangspunkt tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. forslaget § 34, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 3*, at feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie, der er overført efter forslaget §§ 21 og 22, vil blive udbetalt, når en lønmodtager fratræder. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med forslaget § 15, således at alene ferie, der er

optjent til afholdelse i en indeværende ferieafholdelsesperiode, kan kræves afholdt hos en ny arbejdsgiver. Der vil således skulle ske udbetaling af tidligere overført ferie, som endnu ikke er afholdt, når lønmodtageren fratræder. Hvis lønmodtageren tager et større antal feriedage med sig fra en tidligere arbejdsgiver, fordi lønmodtageren har holdt et stort antal overførte feriedage i ferieafholdelsesperioden, vil den nye arbejdsgiver kunne afslå at placere ferien i indeværende ferieafholdelsesperiode, hvis lønmodtageren allerede har holdt 5 ugers betalt ferie, og arbejdsgiveren vil kunne afslå at overføre ferien efter forslaget § 21, så feriepengene på dette tidspunkt kommer til udbetaling.

Det foreslås i *stk. 4*, at hvis en lønmodtager forlader arbejdsmarkedet, herunder af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller framelder sig Det Centrale Personregister i forbindelse med flytning til udlandet, vil feriegodtgørelsen fortsat kunne udbetales til lønmodtageren. Lønmodtageren vil skulle erklære eller dokumentere, at betingelserne er opfyldt, før udbetaling kan ske. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslaget § 32, stk. 2, hvorefter erklæringer efter loven kan kræves afgivet på tro og love.

Den foreslåede bestemmelse vil finde anvendelse på to nærmere definerede lønmodtagergrupper; nemlig lønmodtagere, der af alders- eller helbredsmæssige årsager helt forlader arbejdsmarkedet, og lønmodtagere, der forlader det danske arbejdsmarked, fordi de flytter til udlandet.

Udbetalingstidspunktet er ved fratræden, eller – hvis beløbet er indbetalt til FerieKonto eller er omfattet af en feriekortordning – det tidspunkt, hvor lønmodtageren over for den, som administrerer feriegodtgørelsen, dokumenterer eller erklærer, at det danske arbejdsmarked forlades helt.

Det vil fortsat være en betingelse, at lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked. En lønmodtager, som ønsker udbetaling på grund af alder eller helbred, vil således skulle dokumentere eller erklære at have forladt arbejdsmarkedet. Dokumentation vil som hidtil fx kunne bestå i bevis for tilkendelse af alderspension, tilkendelse af ydelser efter lov om førtidspension, eller udbetaling af pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold. Modtagelse af andre forsørgelsesydelser vil som udgangspunkt ikke indebære, at lønmodtageren kan anses for at have forladt arbejdsmarkedet. Dette gælder i særdeleshed de ydelser, hvor lønmodtageren fortsat skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Personer, som går på efterløn eller fleksydelse, vil som udgangspunkt ikke kunne anses for at have forladt arbejdsmarkedet. Får en modtager af efterløn eller fleksydelse samtidig udbetalt en pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold og er vedkommende ikke i arbejde, vil arbejdsmarkedet dog kunne anses for forladt.

Med flytning til udlandet tænkes der som hidtil på lønmodtagere, der emigrerer eller på grund af længerevarende arbejdskontrakter i udlandet forlader Danmark.

Udlandsopholdets varighed vil ikke have betydning for i hvilket omfang, der vil kunne udbetales feriegodtgørelse. Feriegodtgørelsen vil skulle udbetales ved fratræden, når der er fremlagt skriftlig dokumentation for eller afgivet erklæring om, at pågældende har afmeldt sig Det Centrale Personregister (CPR-registeret). Dokumentation vil kunne fås ved henvendelse til det kommunale folkeregister.

En grænsegænger er en person, som bor i ét land, men arbejder i et andet land. En person, som bor i Danmark, men arbejder i fx Sverige, vil som hovedregel ikke være omfattet af den danske ferielov. En lønmodtager, der bor i fx Sverige, men arbejder i Danmark, vil derimod som hovedregel være omfattet af den danske ferielov. Her består tilknytningen til det danske arbejdsmarked alene i arbejdet og de dertil knyttede forhold, fx medlemskab af en dansk a-kasse. Der vil derfor ikke være en registrering i CPR-registeret. I den situation skal feriepengene udbetales, når det er dokumenteret, at ansættelsen er bragt til ophør, og det er sandsynliggjort, at der ikke i øvrigt er nogen tilknytning til det danske arbejdsmarked. Dokumentation kan fx bestå i en erklæring fra den tidligere danske arbejdsgiver om, at ansættelsen er ophørt eller bevis for optagelse i en udenlandsk a-kasse m.v.

Personer, som flytter til Færøerne eller Grønland – og derfor flytter uden for ferielovens gyldighedsområde, jf. forslaget § 51 – kan få udbetalt feriegodtgørelse, når de opgiver deres beskæftigelse og bopæl i Danmark. Dokumentation herfor kan fx bestå i bevis for tilmelding til folkeregistret på Færøerne eller i Grønland.

Det er muligt at opholde sig i Danmark uden at tage egentlig bopæl og uden tilmelding til CPR-registeret. En sådan person vil have ret til udbetaling af feriepenge fra en arbejdsgiver, når det er dokumenteret eller erklæret, at et arbejdsforhold er bragt til ophør. Det kan fx ske ved en udløbet arbejdskontrakt om en begrænset ansættelsesperiode.

Det foreslås i *stk. 5, 1. pkt.*, at retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter *stk. 4* vil fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest 6 måneder efter, at betingelserne i forslaget *stk. 4* er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen om at udbetale feriegodtgørelsen.

Det foreslås, at anmodningen om udbetaling af feriegodtgørelse efter forslaget *stk. 4*, som hidtil skal ske senest 6 måneder efter, at lønmodtageren har forladt arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller efter at lønmodtageren er fratrukket forbindelse med flytning til udlandet.

Det betyder, at lønmodtageren senest 6 måneder efter, at betingelserne for udbetaling er til stede, vil skulle anmode om at få feriegodtgørelsen udbetalt. Fristen regnes fra den dag den relevante begivenhed indtræder og ikke ved lønmodtagerens fremvisning af dokumentationen for begivenhedens indtræden. Det er således fx overgangen til folke- eller førtidspension, der er afgørende for, hvornår fristen regnes fra. Anmoder lønmodtageren ikke om udbetaling inden for fristen vil lønmodtageren fortabe retten til at få feriegodtgørelsen udbetalt efter forslaget *stk. 4*.

Efter udløbet af denne frist gælder forslagetets øvrige regler. Feriegødtgørelsen kan således udbetales, hvis lønmodtageren har holdt ferien i ferieafholdelsesperioden eller har haft en feriehindring, der giver ret til udbetaling. Feriegødtgørelsen vil desuden i visse situationer kunne udbetales efter ferieafholdelsesperiodens udløb efter anmodning, fx ved ophørt ansættelse efter forslagetets § 26, stk. 1, hvortil der henvises.

Eksempel:

En 62-årig lønmodtager overgår til efterløn den 1. august i et ferieår og forlader samtidig arbejdsmarkedet af aldersmæssige årsager, da lønmodtageren får udbetalt en pension fra en privat pensionsordning. Ønsker lønmodtageren feriepengene udbetalt efter forslagetets § 26, stk. 4, skal lønmodtageren anmode om at få feriepengene udbetalt senest 6 måneder efter, at lønmodtageren har forladt arbejdsmarkedet, dvs. inden den 1. februar i det efterfølgende kalenderår.

Det foreslås i *stk. 5, 2. pkt.*, at FerieKonto i ganske særlige tilfælde, jf. forslagetets § 36, stk. 2, nr. 1, kan godkende udbetaling, når en lønmodtager, som ønsker udbetaling i forbindelse med flytning til udlandet eller ved udtræden af arbejdsmarkedet, jf. forslagetets stk. 4, ikke har søgt om udbetaling indenfor 6 måneders fristen, jf. forslagetets stk. 5, 1. pkt. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis lønmodtageren på grund af alvorlig sygdom har været fysisk eller psykisk ude af stand til at anmode om udbetaling inden fristens udløb.

Det foreslås i *stk. 6*, at feriegødtgørelsen vil skulle udbetales til boet ved lønmodtagerens død. Er boet udlagt til arvingerne, kan feriegødtgørelsen dog udbetales til den, der har fået udlagt boet. Hvis den afdøde lønmodtager havde ret til løn under ferie, skal feriegødtgørelsen opgøres efter forslagetets § 16, stk. 4, og udbetales.

Det foreslås i *stk. 7*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegødtgørelse efter stk. 1, herunder om hvordan selve anmodningen om udbetaling skal foretages, de nærmere betingelser for dokumentationen, der skal foreligge, før der kan ske udbetaling m.v.

Til § 27

Efter den gældende ferielovs § 34 b, stk. 1, kan feriegødtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegødtgørelsen, jf. dog bestemmelsens stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt. Udbetaling efter bestemmelsens stk. 2 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 2, kan feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog bestemmelsens stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40. Udbetaling efter bestemmelsens stk. 1 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 3, kan udbetaling af feriepenge efter bestemmelsens stk. 1 og 2 kun ske efter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forudgående godkendelse, hvis lønmodtageren har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, særlig uddannelsesydelse, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, ressourceforløbsydelse, uddannelseshjælp, integrationsydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse eller kontanthjælp i ferieåret. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der resterer et antal feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren. Det følger endvidere af ferielovens § 34 b, stk. 4, 2. pkt., at muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 3, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

Det foreslås, at der fortsat skal sikres et incitament til, at lønmodtageren holder ferie med feriebetaling i ferieafholdelsesperioder, hvor lønmodtageren er uden beskæftigelse, i stedet for at få offentlig forsørgelse i hele perioden. Udbetaling af feriegodtgørelse, som stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt inden ferieafholdelsesperiodens udløb, og udbetaling af optjent ferie ud over 4 uger i det løbende ansættelsesforhold skal derfor fortsat ske under hensyntagen hertil.

Det foreslås i *stk. 1*, at udbetaling af feriebetaling efter forslagets § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., samt § 26, stk. 1, kun vil kunne ske efter FerieKontos forudgående godkendelse, hvis lønmodtageren har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret, jf. § 23 eller ferieafholdelsesperioden, jf. §§ 24 og 26. De opregnede ydelser svarer til de of-

fentlige forsørgelsesydelse, som forudsætter, at modtageren ikke er i beskæftigelse.

Forslaget er en videreførelse af den gældende ferielovs § 34 b, stk. 3, dog således at det bliver FerieKonto – ikke direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering – der skal godkende udbetalingen.

Forslaget vil endvidere indebære, at den, der administrerer feriebetalingen, ikke efter forslagens § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., samt § 26, stk. 1, kan udbetale feriebetalingen til en lønmodtager, som har modtaget de nævnte offentlige ydelser i den relevante periode, før FerieKonto har truffet afgørelse herom.

Den foreslåede bestemmelse om forudgående godkendelse indebærer, at lønmodtageren vil skulle oplyse, hvilken type udbetaling der er tale om, og erklære, om denne i ferieafholdelsesperioden har modtaget ovennævnte offentlige ydelser – og i givet fald, i hvilket antal dage. FerieKonto vil efter forslagens § 32, stk. 2, kunne kræve, at lønmodtageren afgiver oplysningerne på tro og love, og vil i så fald kunne lægge denne oplysning uprøvet til grund for sin afgørelse. For en nærmere gennemgang af FerieKontos anvendelse af erklæringer afgivet på tro og love, henvises der til forslagens § 32, stk. 2, og § 36, stk. 4, samt bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at antallet af dage med de nævnte ydelser vil skulle trækkes fra det antal dage, den uhævede feriebetaling svarer til. Dermed fradrages et beløb svarende til en dags feriebetaling for hver dag, lønmodtageren måtte have modtaget en af de nævnte offentlige ydelser. Det vil betyde, at lønmodtageren med fordel kan vælge at modtage offentlige ydelser, når feriepengene er mindre pr. dag, end ydelserne er. Har lønmodtageren fået en af de nævnte offentlige ydelser for flere dage, end der resterer feriedage med uhævet feriebetaling for, vil lønmodtageren ikke kunne få noget udbetalt. Hvis lønmodtageren på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferie op til ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. §§ 12-14, vil lønmodtageren have ret til at få feriebetalingen for optjent betalt ferie ud over 4 uger årligt udbetalt uden hensyntagen til, hvilke ydelser lønmodtageren har fået udbetalt i ferieafholdelsesperioden. Dette svarer til de gældende regler om udbetaling af feriebetalingen, når lønmodtageren har været forhindret i at holde ferien.

I *stk. 2, 2. pkt.*, foreslås, at hvis der resterer et antal feriedage, vil FerieKonto skulle meddele den, der administrerer feriebetalingen, for hvor mange dage, der kan udbetales til lønmodtageren. Dermed præciseres det, at FerieKonto vil skulle godkende en del af den optjente, ikke afholdte betalte ferie til udbetaling, hvis lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslagens stk. 1, i færre dage, end der resterer feriebetaling for. FerieKonto vil, når lønmodtageren oplyser at have modtaget offentlige ydelser, træffe en skriftlig afgørelse. Afgørelsen kan være en delvis godkendelse af udbetaling af et mindre antal dage, end

anmodningen vedrører, men den vil også kunne være et afslag på udbetaling af feriebetaling efter forslaget § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., eller § 26, stk. 1. Når en ansøgning imødekommes helt eller delvist, vil Feriepengeinfo generere en udbetalingsanmodning til arbejdsgiveren, feriepengeudbetaleren eller FerieKonto lydende på det antal feriedage, godkendelsen vedrører.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder de nærmere regler for FerieKontos godkendelse af udbetalingen m.v.

Til § 28

Efter første led i den gældende ferielovs § 4, stk. 1, 1. pkt., kan en lønmodtager ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg, feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse efter loven. Det følger endvidere af ferielovens § 4, stk. 1, 2. pkt., at aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

Det foreslås, at lønmodtagerbeskyttelsen fortsat opretholdes, så der ikke kan støttes ret på aftaler eller ensidige tilkendegivelser, hvorved lønmodtageren fraskriver sig eller overdrager retten til ferie og feriebetaling. Det foreslås endvidere, at lønmodtagerens ret til ferie og feriebetaling fortsat ikke skal kunne gøres til genstand for retsforfølgning.

Det foreslås på dette grundlag i § 28, at retten til ferie og feriebetaling ikke gyldigt vil kunne overdrages og ikke vil kunne gøres til genstand for retsforfølgning. Der er ikke med forslaget tilsigtet en ændring af den gældende retstilstand.

Med forslaget vil det fortsat blive sikret, at lønmodtagerens ret til at holde betalt ferie ikke udhules af aftaler om, at en anden end lønmodtageren – herunder arbejdsgiveren – overtager retten til ferie, ligesom et krav på feriebetaling ikke vil kunne overdrages eller gøres til genstand for udlæg.

Det vil ikke i denne forbindelse være afgørende, om kravet på feriebetaling er forfaldent. Det bemærkes, at lønmodtagerens krav på feriebetaling forfalder på det tidspunkt, hvor lønmodtageren opfylder betingelserne for at få denne udbetalt.

Feriebetalingen vil således være beskyttet frem til det faktiske udbetalingsstidspunkt, hvor midlerne indgår i lønmodtagerens formue og vil kunne gøres til genstand for retsforfølgning i samme omfang som lønmodtagerens formue i øvrigt.

Den foreslåede bestemmelse vil være en undtagelse til retsplejelovens bestemmelser om udlæggets genstand, herunder retsplejelovens § 508, 1. pkt., hvorefter udlæg kan foretages i rede penge samt i fast ejendom, løsøre, fordringer og andre aktiver, hvis identitet kan fastslås, men ikke i fremtidige erhvervelser, og retsplejelovens § 511, stk. 1, hvorefter udlæg ikke kan foretages i endnu ikke udbetalt

løn eller andet vederlag for personligt arbejde, medmindre der er forløbet mere end 7 dage efter slutningen af den periode, i hvilken lønnen er indtjent, eller efter at vederlaget er fortjent.

Forbuddet i den foreslåede bestemmelse vil ikke omfatte lønindeholdelse, hvor inddrivelsesmyndigheden øger trækprocenten for skyldneren, således at der ved udbetalingen af skyldnerens løn samtidig sker inddrivelse af en del af gælden. Det følger således af § 10, stk. 2, i lov om inddrivelse af gæld til det offentlige, at indeholdelse først kan ske på det tidspunkt, hvor udlæg kan begæres, ligesom en sådan indeholdelse må anses for tidsmæssigt at være sammenfaldende med udbetalingstidspunktet.

Transport af krav på feriebetaling efter reglerne i lov om Lønmodtagernes Garantifond vil endvidere ikke være omfattet af forbuddet i den foreslåede bestemmelse.

En mere lempelig adgang for arbejdsgiveren til at foretage modregning i eller tilbageholdelse af feriebetalingen fremgår af forslagens § 29.

Til § 29

Efter den gældende ferielovs § 39, stk. 1, kan arbejdsgiveren modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis (1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og (2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Efter ferielovens § 39, stk. 2, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort, hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet.

Det vurderes at være hensigtsmæssigt at videreføre de gældende regler om arbejdsgiverens modregning i og tilbageholdelse af feriebetalingen. Adgangen til modregning i en lønmodtagers krav på feriebetaling foreslås derfor fortsat at skulle være begrænset, fordi formålet med ferieloven blandt andet er at sikre, at feriebetalingen er til stede til finansieringen af ferien.

Det foreslås i *stk. 1*, at arbejdsgiveren skal kunne modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse under en række nærmere angivne betingelser, som alle skal være opfyldt.

Det vil således for det første være en betingelse for modregning, at lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet. Sådanne retsstridige forhold omfatter strafbare forhold, som fx tyveri fra arbejdsgiveren eller underslæb, men også forhold, der på anden måde kan sanktioneres, fx misligholdelse af en ansættelsesklausul eller misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvor mislighol-

delsen berettiger arbejdsgiveren til at hæve ansættelsesaftalen, fx på grund af ulovlig udeblivelse eller overskridelse af sine beføjelser i ansættelsesforholdet.

Det vil for det andet være en betingelse, at arbejdsgiverens modkrav er udsprunget af dette retsstridige forhold. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke vil kunne modregne i krav på tilbagebetaling af lån eller lønforskid m.v., uanset om arbejdsgiveren ved civilt søgsmål selvstændigt ville kunne gennemføre sit krav.

Det vil dermed kun være den arbejdsgiver, feriebetalingen er optjent hos, som kan modregne sit krav i lønmodtagerens feriebetaling.

Det vil endvidere for det tredje være en betingelse, at arbejdsgiveren kan dokumentere størrelsen af modkravet. Arbejdsgiverens dokumentation for kravets størrelse skal foreligge fx i form af regninger til genanskaffelse af inventar, værktøj og lignende eller kvittering for betaling af vikarbureau. Der vil aldrig kunne ske modregning for et større beløb end det tab, som arbejdsgiveren kan dokumentere.

Herudover vil det for det fjerde være en betingelse, at det retsstridige forhold er erkendt af lønmodtageren eller fastslået ved en retsafgørelse.

En sådan retsafgørelse vil skulle være truffet af enten de almindelige domstole, jf. retsplejelovens § 1, eller en særret etableret ved lov, fx Arbejdsretten. Arbejdsgiveren vil således ikke kunne foretage modregning alene på baggrund af politiets sigtelse af lønmodtageren for et retsstridigt forhold, medmindre lønmodtageren har erkendt forholdet. Der henvises til forslaget stk. 2 om tilbageholdelse af feriebetalingen, indtil kravet kan fastslås ved retsafgørelse.

Lønmodtageren skal alene erkende, at denne har begået et retsstridigt forhold, mens lønmodtageren ikke skal erkende beløbets størrelse. Baggrunden for, at der ikke vil blive stillet krav om, at lønmodtageren skal erkende det skyldige beløbs størrelse, er, at lønmodtageren ikke altid kan forventes at være i stand til at vurdere størrelsen af det tab, der måtte være opstået på grund af lønmodtagerens retsstridige handling.

Endvidere skal arbejdsgiverens modkrav være forfaldent på det tidspunkt, hvor feriebetalingen forfalder til betaling. Modregningen vil dog kunne ske, uanset om lønmodtagerens krav på feriebetalingen er forfaldent – og således før lønmodtageren holder ferie. Det bemærkes i denne forbindelse, at modregningen alene vil ske i feriebetalingen, hvorfor lønmodtageren fortsat vil have krav på at kunne holde ferie, blot med en mindre eller ingen feriebetaling. Modregningen vil ikke være afhængig af, om midlerne fortsat beror hos arbejdsgiveren eller er indbetalt til FerieKonto.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, vil arbejdsgiveren kunne holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

Den foreslåede bestemmelse vedrører den situation, hvor arbejdsgiveren endnu ikke har foretaget modregning, jf. forslagens stk. 1, men tilbageholder feriegodtgørelsen, således at denne helt eller delvist vil kunne dække et erstatningskrav. Forslaget indebærer, at arbejdsgiveren under visse betingelser har mulighed for at udskyde udbetalingen af feriebetalingen, indtil arbejdsgiverens modkrav opfylder betingelserne i forslagens stk. 1, nr. 2, om at det retsstridige forhold skal være erkendt af lønmodtageren eller fastslået ved en retsafgørelse.

Det vil være en betingelse for tilbageholdelse af feriebetalingen, at der er taget skridt til at søge modkravet fastslået ved retsafgørelse. Initiativet hertil kan tages af arbejdsgiveren ved, at denne anlægger civilt søgsmål, indleder fagretlig behandling af modkravet eller anmelder lønmodtageren til politiet. Herudover vil betingelsen være opfyldt, hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, uanset om dette er sket på grundlag af en anmeldelse fra arbejdsgiver. Opregningen er udtømmende.

Tilbageholdelsen vil alene kunne ske indtil sagen er afgjort. Det forudsættes, at arbejdsgiveren i videst muligt omfang medvirker aktivt til at afslutte en igangværende sag til afgørelse af, om lønmodtageren måtte have begået et retsstridigt forhold i ansættelsen. Hvis en sag af bevismæssige årsager henlægges fra anklagemyndighedens side, skal arbejdsgiveren uden ugrundet ophold indbringe sagen for en civil domstol, indlede fagretlig behandling eller foretage udbetaling af det tilbageholdte beløb. En anmeldelse af et eventuelt retsstridigt forhold til politiet, der ikke er foretaget af arbejdsgiveren selv, vil også kunne danne grundlag for en tilbageholdsret i feriebetalingen, hvis denne anmeldelse har ført til sigtelse af lønmodtageren.

Hvis lønmodtageren er afgået ved døden, og kravet på feriepenge tilkommer lønmodtagerens dødsbo, jf. forslagens § 26, stk. 5, vil beskyttelseshensynet være bortfaldet, og spørgsmålet om modregning vil skulle afgøres efter de almindelige regler om modregning i dødsboer.

Arbejdsgiverens ret til tilbageholdelse vil alene omfatte et beløb svarende til modkravets størrelse. Det vil således også i denne situation være en betingelse, at arbejdsgiveren kan dokumentere størrelsen af modkravet. Se hertil bemærkningerne til stk. 1 ovenfor.

Det bemærkes, at der i den øvrige lovgivning findes særlig hjemmel til delvist at tilbageholde feriebetaling til dækning af fx skyldigt børnebidrag, skyldig tv-licens og skyldig tilbagebetaling af SU.

Til § 30

I den gældende ferielovs § 35, stk. 1, er der udtømmende gjort op med, hvornår en lønmodtager fortaber retten til sin feriebetaling. Bestemmelsen regulerer foræl-

delsen af lønmodtagers ret til at få udbetalt feriebetaling. Det fremgår således af stk. 1, at lønmodtagerens krav på feriebetalingen forældes 3 år efter ferieårets udløb, når feriebetalingen er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond. Afbrydelse af forældelsen sker ved, at lønmodtageren inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse om udbetaling af feriegodtgørelsen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller den private feriefond, hvortil feriebetalingen er indbetalt. Hvis lønmodtageren derimod ikke har holdt ferien i ferieåret, fx som følge af en feriehindring, skal lønmodtageren rette henvendelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering for udbetaling.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet om udbetaling, skal lønmodtageren inden 3 år efter ferieårets udløb søge kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, ved at indgive konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. den gældende ferielovs § 35, stk. 2. Hvis feriebetalingen er forældet efter stk. 2, tilfalder feriebetalingen Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond.

Et krav fra Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond mod en arbejdsgiver, der ikke har afregnet det korrekte beløb i uhævde feriepenge efter ferielovens § 36, stk. 3, forældes efter dansk rets almindelige regler på området, dvs. efter forældelsesloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1238 af 9. november 2015 om forældelse af fordringer.

Det foreslås, at ferielovens forældelsesregel i videst muligt omfang videreføres. Dog foreslås forældelsesfristen udvidet til 5 år, således at forældelsesfristen følger forældelseslovens § 4, hvorefter forældelsesfristen er 5 år for fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Det foreslås i *stk. 1*, at hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond efter forslaget § 34, og hvis ferien er holdt eller kan udbetales, vil kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg blive forældet, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til den feriefond, der har fået feriebetalingen afregnet.

Lønmodtagerens krav på feriebetaling vil således først blive forældet 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, som den optjente ferie relaterer sig til. Er der tale om overført ferie, vil denne overførte ferie først blive forældet ved udgangen af den ferieafholdelsesperiode, som ferien overføres til.

Afbrydelsen af forældelsen vil ske ved, at lønmodtageren inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, afhængig af hvor pengene skal overføres til efter forslaget § 34. Lønmodtageren vil som efter de gældende regler skulle dokumentere, at betingelserne for udbetaling af feriegodtgørelsen er opfyldt.

Hvis feriebetalingen ikke er indbetalt til hverken Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, vil kravet som udgangspunkt ikke være anerkendt. Lønmodtageren vil derfor, ligesom efter de gældende regler, først skulle rejse kravet overfor sin arbejdsgiver. Hvis lønmodtageren opfylder lovens betingelser for udbetaling, vil feriebetalingen skulle udbetales til lønmodtageren. Hvis betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt, vil arbejdsgiveren skulle afregne feriebetalingen til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond.

Det foreslås i *stk. 2*, at i de situationer, hvor arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet efter *stk. 1*, og hvor feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg dermed ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, vil kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg blive forældet, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller ved indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke herefter, fx fordi politiet opgiver tiltale, eller fordi lønmodtagers organisation ikke vil forfølge kravet, vil kravet uden ugrundet ophold skulle søges gennemført ved en af de øvrige angivne fremgangsmåder.

Hvis feriebetalingen er forældet efter forslaget *stk. 2*, vil feriebetalingen tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. forslaget *§ 34*.

Til § 31

Efter den gældende ferielovs *§ 27 a* skal oplysninger om feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse efter ferielovens *§ 23*, *stk. 5 og 6*, og *§ 24* og *§ 25* indberettes til indkomstregisteret.

Dog skal der i visse tilfælde ikke ske indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse i en række særlige fratrædelsestilfælde, jf. ferielovens *§ 30*.

Tilsvarende kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden for de områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. ferielovens *§ 31*, fastsætte regler om, at der kan ske fravigelse af ferielovens *§ 27 a*, der vedrører indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret, og ferielovens *§ 29*, *stk. 2*, der medfører, at anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse skal rettes til FerieKonto, jf. ferielovens *§ 30 a*.

Efter den gældende ferielovs *§ 2 a*, optjener en række specifikke lønmodtagergrupper samtidighedsferie. Der henvises til bemærkningerne til forslaget *§§ 42* og *43*, hvor disse grupper er nærmere beskrevet. Efter ferielovens *§ 33*, *stk. 1*, fastsætter direktøren for Arbejdsmarked og Rekruttering efter forhandling med skatteministeren regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister. Der er fastsat nærmere regler om selve indberetningen af oplysninger om feriegodtgørelse i bekendtgørelse nr. 550 af 24.

april 2015 om Feriepengeinfo (Feriepengeinfo-bekendtgørelsen) og bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen), hvoraf det fremgår, at indberetning til indkomstregisteret sker efter lov om et indkomstregister.

Efter Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 1, stk. 1 og 2, skal der for lønmodtagere, der løbende optjener feriegødtgørelse indberettes, oplysninger om antal optjente feriedage, optjent feriegødtgørelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v. samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegødtgørelsen.

Efter Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 2, stk. 1 og 2, skal der for fratrådte lønmodtagere, der har fået løn under ferie, indberettes oplysninger om fratrædelsesdato, optjeningsår, feriegødtgørelsens størrelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v., antal optjente feriedage samt oplysning om feriepengeudbetaler.

Afholder en lønmodtager ferie umiddelbart i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør, skal den afholdte ferie ikke indberettes til indkomstregisteret og indbetales til FerieKonto, jf. Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 2, stk. 3, og FerieKonto-bekendtgørelsens § 6. Efter ferielovens § 28, stk. 1, skal feriegødtgørelse efter ferielovens § 23, stk. 5 og 6, § 24 og § 25 indbetales til FerieKonto. Dog skal der ikke ske indbetaling til FerieKonto, hvor der ikke skal ske indberetning.

Efter den gældende ferielovs § 33, stk. 2, fastsætter direktøren for Arbejdsmarked og Rekruttering regler om indbetaling af feriegødtgørelse, jf. ferielovens § 28, herunder om forfaldsdato.

Det fremgår af FerieKonto-bekendtgørelsens § 1, stk. 1, at en arbejdsgiver skal indbetale den løbende optjente feriegødtgørelse efter den gældende ferielovs § 23, stk. 5, og § 24 samt sygeferiegødtgørelse efter ferielovens § 25 til FerieKonto efter fradrag af beregnet A-skat m.v. for hvert kvartal. Beløbet forfalder til betaling henholdsvis den 1. maj, den 1. august, den 1. november og den 1. februar med sidste rettidige betalingsdag den 7. i forfaldsmåned.

Efter FerieKonto-bekendtgørelsens § 4 skal feriegødtgørelse for en lønmodtager, der får løn under ferie, og som fratræder, indbetales til FerieKonto efter fradrag af beregnet A-skat m.v. Beløbet forfalder til betaling den 1. i den 2. måned efter fratrædelsestidspunktet med sidste rettidige betalingsdag den 7. i forfaldsmåned. Indbetalingerne er forsinkede, hvis arbejdsgiveren indbetaler feriegødtgørelsen efter sidste rettidige betalingsdag. Hvis indbetaling sker efter sidste rettidige betalingsdag, forrentes beløbet fra forfaldsdatoen.

Ved forsinket indbetaling af feriegødtgørelse til FerieKonto skal alle arbejdsgivere, der indbetaler feriegødtgørelse til FerieKonto, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen, jf. ferielovens § 28, stk. 2. Efter ferielovens § 28, stk. 3, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i særlige tilfælde fravige kravet om betaling af renter efter stk. 2.

Det foreslås i videst muligt omfang at videreføre de eksisterende regler for administrationen af feriegodtgørelse. Det betyder, at optjent ferie med feriegodtgørelse fortsat ville skulle indberettes til indkomstregistret, og som hovedregel indbetales til FerieKonto.

Det fremgår af forslagens § 3, stk. 4, at det fortsat skal være muligt kollektivt at aftale en fravigelse fra indbetalingen til FerieKonto. Det fremgår endvidere af forslagens § 6, at betalt ferie vil kunne afholdes, når den er optjent. Det kan derfor blive nødvendigt at fastsætte nærmere regler for indberetning af feriegodtgørelse til indkomstregistret og indbetalingen til FerieKonto, der skal tage højde for den øgede samtidighed, hvor ferien hurtigst muligt skal indberettes og indbetales i forlængelse af optjeningen af ferien. Der vil derfor også fremover være behov for en hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte de mere tekniske regler for selve indberetningen til indkomstregisteret og indbetalingen til FerieKonto.

Efter forslagens *stk. 1, 1. pkt.*, vil arbejdsgiveren skulle indberette oplysninger til indkomstregisteret om feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse. Forslaget omfatter alle arbejdsgivere, og den eksisterende adgang til at blive undtaget fra indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret foreslås derfor ikke videreført. Det vil betyde et mere ensartet regelsæt for arbejdsgivernes indberetning af oplysninger om ferie og en forenkling og ensretning af de administrative processer, der er tilknyttet arbejdsgivernes samlede behandling af optjent ferie med feriegodtgørelse.

Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke grundlæggende i reglerne om indberetning og vil medføre, at arbejdsgiver vil skulle indberette oplysninger om feriegodtgørelse for:

- En lønmodtager, der efter forslagens § 7, stk. 2, afholder ferie på forskud med feriegodtgørelse.
- En lønmodtager, der efter forslagens § 16, stk. 2, ikke er omfattet af forslagens § 16, stk. 1, om ferie med løn, og derfor får feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen.
- En lønmodtager, der efter forslagens § 16, stk. 3, før ferieårets begyndelse i stedet for løn under ferie efter forslagens § 16, stk. 1, har krævet feriebetaling i form af feriegodtgørelse.
- En lønmodtager, der efter forslagens § 16, stk. 4, ved fratræden får beregnet feriegodtgørelse for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt.
- En lønmodtager, der efter forslagens § 5, stk. 4, optjener ret til betalt ferie i form af sygeferiegodtgørelse.

Formålet med bestemmelsen er fortsat, at FerieKonto vil skulle indhente oplysninger om ferie med feriegodtgørelse fra indkomstregisteret med henblik på – via portalen Feriepengeinfo – at kunne vise oplysningerne for den enkelte lønmodta-

ger. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 32 om lønmodtagerens anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse via portalen Feriepengeinfo.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at der fortsat ikke vil skulle ske indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret for en lønmodtager, der ved fratræden får beregnet feriegodtgørelse efter forslaget til § 16, stk. 4, og som får udbetalt feriegodtgørelsen efter bestemmelserne i forslaget § 26, stk. 3-6, direkte ved fratræden.

Forslaget er en videreførelse af gældende ret og vil betyde, at arbejdsgiver ikke skal indberette oplysninger om ferie med feriegodtgørelse til indkomstregisteret i de situationer, hvor en lønmodtager med ret til løn under ferie direkte får udbetalt tilgodehavende feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden efter forslaget § 26, stk. 3-6. Det vil sige udbetaling af overført ferie, udbetaling, når lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked, eller udbetaling ved lønmodtagerens død.

Det foreslås i *stk. 2*, at feriegodtgørelse, der er indberettet efter stk. 1, vil skulle indbetales til FerieKonto, bortset fra de i forslaget § 3, stk. 4, nævnte tilfælde.

Forslaget vil videreføre den retstilstand, der fremgår af de gældende regler, og vil betyde, at ferielovens hovedregel også fremover vil være, at feriegodtgørelse indbetales til FerieKonto. Som efter de gældende regler kan det dog ved kollektiv overenskomst aftales at fravige kravet om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 3, stk. 4.

En kollektivt aftalt fravigelse af kravet om indbetaling vil betyde, at feriegodtgørelsen såvel i det løbende ansættelsesforhold som ved fratræden administreres af arbejdsgiveren, indtil lønmodtageren anmoder om udbetaling af ferien, eller feriegodtgørelsen af anden årsag skal afregnes.

Det foreslås i *stk. 3*, at ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto skal arbejdsgiver betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen. Forslaget er en videreførelse af gældende ret.

Det foreslås i *stk. 4, 1. pkt.*, at der skal være en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med skatteministeren kan fastsætte regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret.

Den foreslåede bemyndigelse ændrer ikke grundlæggende ved bemyndigelsesbestemmelsen i den gældende ferielovs § 33, stk. 1. Bemyndigelsen vil være nødvendig for at kunne opretholde en fleksibel administration med mulighed for fremadrettet at kunne fastsætte de nødvendige præciseringer, der kan være en følge af det samlede lovforslag. Det forventes, at der - for at kunne imødekomme kravet om, at feriedage med feriegodtgørelse skal kunne afholdes umiddelbart i forlængelse af feriens optjening - vil blive fastsat regler om, at indberetningen af oplysninger om ferie vil skulle ske så tæt på lønperiodens afslutning som muligt. En sådan indberetning vil give den korteste tid mellem optjening og udbetaling, og indberetningen forventes at kunne foretages uden større administrativt besvær

for arbejdsgiverne, da arbejdsgiveren som oftest foretager indberetningen samtidig med lønkørslen.

Det foreslås i *stk. 4, 2. pkt.*, at FerieKonto i særlige tilfælde kan fravige kravet om indbetaling af renter. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 28, stk. 3.

Et særligt tilfælde vil forsat være, når der er tale om særligt undskyldelige omstændigheder fra arbejdsgivers side, fx at arbejdsgiver har været omfattet af en ferieoverenskomst, men skal overgå til indbetaling til FerieKonto, eller hvis arbejdsgiver er ophørt. Hvis afregningen af feriebetalingen i forbindelse med et virksomhedsophør sker inden rimelig tid, kan rentekravet frafalde ud fra en betragtning om, at det af ressourcemæssige årsager er uhensigtsmæssigt at skulle inddrive renter mod en virksomhed, der er ophørt. Hvis renten vedrører en bonus/provision, og beløbet derfor ikke kan gøres op inden fratrædelsestidspunktet, kan FerieKonto frafalde rentekravet. FerieKonto vil endvidere kunne frafalde rentekravet, hvis feriebetalingen er indbetalt for sent på grund af en afsluttet retssag eller tvist med lønmodtageren. Der kan endvidere være grund til at frafalde rentekravet, hvor helt ekstraordinære forhold opstår, som fx brand på virksomheden eller andre forhold af force majeure lignende karakter. Der er dermed ikke tilsigtet en ændring af gældende retstilstand.

Tilsvarende foreslås det i *stk. 5*, at der skal være en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for selve indbetalingen af feriegodtgørelse til FerieKonto. Den foreslåede bemyndigelse ændrer ikke grundlæggende ved bemyndigelsesbestemmelsen i den gældende ferielovs § 33, stk. 2. Der er med den nye bemyndigelse ikke tilsigtet ændringer af de gældende regler for indbetaling, bortset fra de nødvendige præciseringer og tilpasninger, der kan være en følge af det samlede lovforslag, herunder fx at indbetalingen til FerieKonto fremover skal forfalde hurtigst muligt efter optjening og indberetning. Det må derfor forventes, at der i medfør af bemyndigelsen vil blive fastsat regler om en hurtigere indbetaling til FerieKonto.

Til § 32

Efter den gældende ferielovs § 29 udbetales feriegodtgørelse senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Bestemmelsen understreger, at lønmodtageren skal holde ferie for at være berettiget til feriepenge, medmindre der er tale om helt særlige situationer. Efter § 12, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen) kan FerieKonto tidligst udbetale feriegodtgørelsen en måned før feriens begyndelse.

Af ferielovens § 29, stk. 2, følger, at anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse som hovedregel skal rettes til FerieKonto. Der findes undtagelser hertil, bl.a.

skal anmodning om udbetaling ikke rettes til FerieKonto ved ferie, som påbegyndes i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør. Ligeledes skal anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse ikke rettes til FerieKonto i de tilfælde, hvor feriegodtgørelse efter ferielovens § 30 a ikke er indberettet til indkomstregistret. I disse tilfælde anmoder lønmodtageren om feriegodtgørelsen via elektronisk feriekort hos arbejdsgiveren.

Efter den gældende ferielovs § 33, stk. 3, fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering regler om udbetaling af feriegodtgørelse i forbindelse med, at ferien holdes, jf. ferielovens § 29, herunder om udbetaling fra en feriekortordning omfattet af ferielovens § 31 og regler om udbetaling af feriegodtgørelse, hvis optjening og afholdelse kan ske i timer.

I FerieKonto-bekendtgørelsens § 10 og i § 6 i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriengageinfo (Feriengageinfo-bekendtgørelsen) er der fastsat nærmere regler om, at feriegodtgørelsen udbetales efter anmodning fra lønmodtageren på portalen Feriengageinfo, herunder at feriepengesubstansen efter § 10, stk. 3, i Feriengageinfo-bekendtgørelsen ikke med frigørende virkning kan udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet efter §§ 1 og 2, medmindre feriepengesubstansen har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriengageinfo.

Det følger af ferielovens § 33, stk. 4 og 5, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har hjemmel til at fastsætte nærmere regler om den dokumentation, der skal foreligge for udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1, når lønmodtageren helt forlader arbejdsmarkedet, eller når der efter ferielovens § 30, stk. 2, er tale om udbetaling af små beløb. Der er fastsat nærmere krav hertil i § 16, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen),

Det følger af ferielovens § 43 d, stk. 1, at FerieKonto via indkomstregistret kan indhente oplysninger om feriegodtgørelse. Bestemmelsen skal sikre, at FerieKonto via Feriengageinfo hele tiden har opdaterede oplysninger om optjent feriegodtgørelse til brug for lønmodtagerne. I de tilfælde hvor arbejdsgiveren er undtaget fra indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregistret efter ferielovens § 30 a, skal oplysninger om feriegodtgørelse løbende indberettes digitalt til FerieKonto uden om indkomstregistret. Efter ferielovens § 43 d, stk. 2, kan FerieKonto via Feriengageinfo elektronisk vise oplysninger om feriegodtgørelse og behandle anmodning om udbetaling for den enkelte lønmodtager. Dermed kan alle lønmodtagere få et opdateret overblik over optjent og afholdt ferie med feriegodtgørelse. Det fremgår endvidere af bestemmelsen, at FerieKonto kan behandle anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse. Som følge af bestemmelsen er udgangspunktet, at lønmodtageren skal anmode FerieKonto via Feriengageinfo om udbetaling af feriegodtgørelse.

Det foreslås at videreføre de gældende regler om udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtager. Reglerne skal i nødvendigt omfang tilpasses et system med samtidighedsferie. Dog foreslås reglerne om undtagelse af indberetning via indkomstregistret for visse arbejdsgivere ikke videreført.

Det foreslås i *stk. 1*, at alle lønmodtagere vil skulle rette anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse via Feriepengeinfo, der videresender anmodningen til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Feriepengeudbetaler er FerieKonto, en arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med en garanti for feriebetalingen, eller en ferieortordning, som arbejdsgiver indbetaler feriegodtgørelsen til.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at de lønmodtagere, der i dag anmoder om feriegodtgørelse via et elektronisk feriekort hos arbejdsgiveren, i alle tilfælde fremover vil skulle anmode om feriegodtgørelsen via Feriepengeinfo.

Arbejdsgivere, som vil være undtaget fra indbetaling til FerieKonto efter forslaget § 31, stk. 2, indbetaler ikke feriegodtgørelse til FerieKonto, men beholder feriegodtgørelsen i virksomheden. Arbejdsgiveren vil således alene skulle indbetale feriegodtgørelsen til indkomstregistret, hvorefter den bliver udstillet i Feriepengeinfo. Lønmodtageren vil derfor kunne anmode om feriegodtgørelsen fra udstillingstidspunktet. Feriegodtgørelsen udbetales derefter hurtigst muligt, jf. forslaget til stk. 4. Når lønmodtageren har anmodet om feriegodtgørelse, og arbejdsgiveren ikke har afvist anmodningen, er den anmodede periode registreret som afholdt i Feriepengeinfo.

Det forudsættes, at lønmodtageren vil kunne anmode om optjent feriebetaling for ferie, der er afholdt for egen regning tidligere i løbet af ferieåret, og som efterfølgende er optjent og indberettet senere i samme ferieår. Dette forudsætter dog, at lønmodtageren ikke har fået udbetalt offentlige forsørgelsesydelse under ferien.

Det foreslås i *stk. 2*, at det ved lønmodtagerens anmodning om feriegodtgørelse vil kunne kræves, at lønmodtageren på tro og love erklærer, at feriegodtgørelsen udbetales i overensstemmelse med denne lovs bestemmelser.

Det bemærkes, at afgivelse af en sådan erklæring mod bedre vidende er strafbart. Det følger således af straffelovens § 161, at den, som uden for det i straffelovens § 158 nævnte tilfælde (falsk forklaring for retten) for eller til en offentlig myndighed afgiver en falsk erklæring på tro og love eller på lignende højtidelig måde, hvor sådan form er påbudt eller tilstedt, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

Det foreslås i *stk. 3*, at feriepengeudbetaleren ikke med frigørende virkning vil kunne udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo. Udbetaler feriepengeudbetaleren feriegodtgørelse uden at have en anmodning via Feriepengeinfo, er udbetalingen som efter gældende regler ikke sket med frigørende virk-

ning, hvorfor feriepengeudbetaleren kan risikere at skulle betale feriegodtgørelsen igen, hvis lønmodtageren anmoder herom via Feriepengeinfo.

Det foreslås i *stk. 4*, at feriegodtgørelsen for den anmodede ferie vil skulle udbetales hurtigst muligt efter anmodning. Feriepengeudbetaleren vil skulle udbetale det beløb og antal dage, som anmodningen lyder på, eller afvise anmodningen.

I de tilfælde hvor arbejdsgiveren ikke anvender FerieKonto, vil lønmodtageren ligeledes i Feriepengeinfo skulle anmode om feriegodtgørelsen. En udbetaling af feriegodtgørelsen ved den næstkommende lønkørsel eller hurtigst muligt derefter vil være i overensstemmelsen med kravet om, at feriegodtgørelsen udbetales hurtigst muligt efter anmodning.

Det følger af bestemmelsen, at arbejdsgiver ikke må udbetale andet beløb end det beløb, der anmodes om. Hvis arbejdsgiveren er uenig i anmodningen, vil arbejdsgiveren således skulle afvise hele anmodningen. Lønmodtager må herefter anmode igen.

Det foreslås i *stk. 5*, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte nærmere regler om anmodning og udbetaling af feriegodtgørelse, herunder regler om udbetaling af feriegodtgørelse fra en feriekortordning. Med hjemmel i bestemmelsen vil der fx kunne fastsættes regler for, hvordan selve udbetalingen af feriegodtgørelse skal håndteres, herunder lønmodtagers anmodning til Feriepengeinfo, avis til feriepengeudbetaler om udbetaling, den praktiske håndtering af udbetaling af feriegodtgørelse ved en lønmodtagers død, udbetaling af ferie ud over 4 uger efter forslaget § 23 og 24, udbetaling af ferie, der stammer fra en ophørt ansættelse efter forslaget § 26, meddelelse om overførsel af ferie efter forslaget § 21, og hvordan feriepengeudbetaler modtager besked om udbetaling fra Feriepengeinfo. Ligeledes forventes det, at der vil kunne fastsættes regler om, hvilken værdi en feriedag i FerieKonto skal udgøre for de lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse. I praksis vil det ikke fungere, hvis de 2,08 feriedage, som lønmodtageren optjener pr. måned, skulle have deres værdi beregnet alene på baggrund af den enkelte måneds lønindtægt. Det ville betyde, at de enkelte feriedage ville svinge meget i værdi, fx i de tilfælde, hvor feriedagene optjenes i en måned, hvor lønmodtageren holder ferie med feriegodtgørelse og derved ikke opnår en fuld månedsindtægt. Det forventes derfor, at der vil blive fastsat regler om, at det beløb pr. feriedag, som Feriepengeinfo vil udstille, og som lønmodtageren vil anmode om udbetaling af, vil udgøre et gennemsnit af alle de feriedage, som lønmodtageren har optjent og endnu ikke afholdt frem til og med indberetningstidspunktet.

Til § 33

Det følger af den gældende ferielovs § 37, stk. 1, at hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og

Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond. Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter ferielovens §§ 34 a eller 34 b, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Efter ferielovens § 34 a, stk. 1 og 3, udbetales uhævet feriebetaling efter ferieårets udløb, hvis beløbet enten vedrører den 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold og beløbet er 2.250 kr. eller derunder efter skat og arbejdsmarkedsbidrag. Efter stk. 2 udbetaler FerieKonto i alle tilfælde samme beløb, men feriebetalingen kan kræves indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond, hvis beløbet ikke vedrører den 5. ferieuge, et ophørt ansættelsesforhold, eller ferie der er holdt.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 1 og 2, kan en lønmodtager efter ferieårets udløb efter ansøgning få udbetalt uhævet feriebetaling, hvis beløbet enten vedrører den 5. ferieuge eller et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets afslutning. Har lønmodtageren i ferieåret modtaget offentlige ydelser, som nævnt i ferielovens § 34, stk. 3, skal antallet af dage med nævnte offentlige ydelser trækkes fra antallet af dage med uhævet feriebetaling.

Det foreslås i § 33, at hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under sin ferie eller på anden måde har modtaget feriebetalingen med urette, kan FerieKonto kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til FerieKonto.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af princippet i den gældende ferielovs § 37 om, at en lønmodtager ikke vil kunne beholde feriebetalingen, hvis betingelserne for udbetaling ikke er til stede. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets § 36, stk. 2, 4. pkt., hvorefter det er FerieKonto, der træffer afgørelse om indbetalingen til FerieKonto. Den indbetalte feriebetaling vil indgå i den uhævede feriebetaling hos FerieKonto, jf. forslagets § 34.

Den foreslåede bestemmelse indebærer for det første, at hvis en lønmodtager har lønarbejde i ferien, vil FerieKonto kunne kræve, at den dertil svarende feriebetaling indbetales til FerieKonto. Det er som hidtil uden betydning, om arbejdet udføres for den arbejdsgiver, hvor ferien holdes fra, eller om arbejdet udføres for en anden. Det er dog forudsat, at lønmodtageren får løn eller andet vederlag for det arbejde, der udføres. Lønmodtageren vil derfor godt kunne påtage sig frivilligt ulønnet arbejde eller uddanne sig under ferien, så længe der ikke samtidig sker en lønudbetaling. Den foreslåede bestemmelse er heller ikke til hinder for, at en lønmodtager, der har flere arbejdsgivere, holder ferie fra den ene arbejdsgiver, men fortsat arbejder for den anden arbejdsgiver, så længe lønmodtageren ikke påtager sig mere arbejde hos den arbejdsgiver, der ikke holdes ferie fra.

Arbejder lønmodtageren ikke under ferien, men modtager arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller anden offentlig forsørgelsesydelse, vil disse ydelser fortsat blive sidestillet med vederlag for arbejde. Opfylder lønmodtageren ikke betingelserne for at få ydelsen, fx ved at lønmodtageren ikke har stået til rådighed for arbejdsmarkedet under ferien, og i den forbindelse skal betale ydelsen tilbage, har lønmodtageren således fået feriebetalingen med rette, da pågældende herved får en vederlagsfri periode. Opfylder lønmodtageren derimod betingelserne for at få ydelsen, vil lønmodtageren ikke opfylde betingelserne for at få feriebetalingen. Det er a-kassen eller kommunen, der foretager vurderingen af, om pågældende opfylder betingelserne for at modtage ydelsen. Det er derimod FerieKonto, som vil skulle vurdere, om lønmodtageren har fået udbetalt feriebetalingen med rette. I praksis opstår denne type sager typisk ved, at a-kassen og kommunen automatisk samkører udbetalinger på CPR-nummer med oplysninger om udbetalingsansøgninger fra Feriepengeinfo.

Forslaget betyder for det andet, at hvis lønmodtageren på anden vis har modtaget feriebetalingen med urette, vil FerieKonto kunne kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til FerieKonto. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets bestemmelser i kapitel 4 om udbetaling af feriebetalingen, uden at ferien holdes. Har lønmodtageren fx fået udbetalt feriebetalingen for optjent ferie ud over 4 uger eller som følge af ophørt ansættelsesforhold efter forslagets § 23, stk. 1 og 2, § 24, stk. 1 og 2, eller § 26, stk. 1, med urette, vil FerieKonto efterfølgende kunne kræve beløbet indbetalt til FerieKonto.

Forslaget betyder for det tredje, at når FerieKonto laver stikprøvekontrol af udbetalinger efter forslagets § 36, stk. 4, vil FerieKonto tillige kunne træffe afgørelse om indbetaling af beløb, som er modtaget med urette, typisk fordi lønmodtageren har fået offentlige ydelser i ferieafholdelsesperioden, som nævnt i forslagets § 27, stk. 1.

Selvom det i løbet af ferieafholdelsesperioden konstateres, at lønmodtageren har fået feriebetalingen med urette, er det først efter denne periodes udløb, at feriebetalingen kræves indbetalt. Dette hænger sammen med, at lønmodtageren gerne må flytte en allerede planlagt ferie til afholdelse på et senere tidspunkt i ferieafholdelsesperioden. Det er derfor først efter dennes udløb, at det endeligt kan konstateres, om lønmodtageren ikke har holdt ferien.

Til § 34

Af den gældende ferielovs § 36, stk. 1, fremgår, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden ferieårets udløb, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som ikke

udbetales efter reglerne i §§ 34 a eller 34 b om udbetaling af feriebetaling efter ferieårets udløb, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, med mindre ferien er overført til det følgende ferieår efter ferielovens §§ 19 og 40.

Baggrunden for at feriebetalingen tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond er, at arbejdsgiveren ikke skal tjene på, at lønmodtageren ikke holder sin ferie eller glemmer at få feriebetalingen udbetalt, da det som udgangspunkt er arbejdsgiveren, der skal sørge for, at lønmodtageren holder ferien. Samtidig vedrører en del af den uhævede feriebetaling personer, der i stedet for at holde deres optjente ferie har fået fx arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med ferielovens § 42, stk. 1, hvorefter beskæftigelsesministeren hvert tredje år inden den 1. september fastsætter, hvor stor en del af feriebetalingen, der tilfalder statskassen.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har efter ferielovens § 41, stk. 2, og § 42, stk. 2, hjemmel til at fastsætte nærmere regler om blandt andet uhævet feriebetaling, herunder om udbetaling til lønmodtageren, og om indbetaling af statskassens andel af de forældede og uhævede beløb. Sådanne bestemmelser er fastsat i bekendtgørelse nr. 1026 af 24. september 2014 om uhævede feriepenge, hvoraf fremgår i § 3, at såfremt der sker udbetaling af beløb i medfør af den gældende ferielovs § 44, stk. 8, kan den, der har udbetalt beløbet, få statens andel (aktuelt 42 pct.) heraf refunderet. Det vil sige, at i de tilfælde, hvor beløb er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, kan dette beløb udbetales til lønmodtageren efter ferieårets udløb, hvis lønmodtageren kan dokumentere, at ferien er holdt, eller at der har foreligget en feriehindring efter den gældende ferielovs § 38. Det fremgår af ferielovens § 36, stk. 2, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst efter den gældende ferielovs § 31 om oprettelse af en såkaldt ferieordning, kan tillade, at uhævede og ikke udbetalte beløb, der ellers tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål (de private feriefonde). Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fører tilsyn med de private feriefonde. I bekendtgørelse nr. 1284 af 14. december 2004 om feriefonde m.v. (feriefonds bekendtgørelsen) er der fastsat retningslinjer for de private feriefondes vedtægter og administration samt regler om fondens kapitalanvendelse, oprettelse, ophør, uafhængighed af den oprettende virksomhed og bestyrelsesansvar. Det fremgår således af standardvedtægtens § 14, stk. 2, jf. feriefonds bekendtgørelsens § 5, at i tilfælde af opløsning af en feriefond skal feriefaciliteterne sælges, og den del af salgsprovenuet, der må antages at stamme fra uhævede feriepenge, indbetales sammen med de uhævede feriepenge, der endnu ikke er anvendt, til Arbejdsmarkedets Feriefond. Det fremgår af samme bestemmelse i standardvedtægten, at den resterende del af salgsprovenuet og øvrige midler anvendes til ferieformål i overensstemmelse med bestyrelsens beslut-

ning. Endvidere fremgår det, at der aldrig kan tilbageføres midler til fondens stifter.

Efter ferielovens § 36, stk. 3, skal arbejdsgivere eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, afregne uhævet feriebetaling til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond senest den 15. november efter ferieårets udløb. Ved manglende eller forsinket indbetaling af uhævet feriebetaling skal der betales renter til Arbejdsmarkedets Feriefond eller den private feriefond, jf. ferielovens § 36, stk. 4.

Det foreslås at videreføre bestemmelserne om, at uhævet feriebetaling skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Dog vil uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto som udgangspunkt blive anvendt til at finansiere Feriepengeinfo. Derimod foreslås det, at staten ikke længere skal modtage en andel af den uhævede feriebetaling. Baggrunden er, at i et system med samtidighedsferie vil der være en formodning for, at lønmodtageren ikke har akkumuleret så meget optjent ikke afholdt ferie, som i et feriesystem med forskudt ferie. I de tilfælde, hvor en lønmodtager i en ledighedsperiode fravælger at holde sin optjente ferie og i stedet modtager arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, vil omfanget af optjente feriedage, som lønmodtageren ikke afholder i sin ledighedsperiode, således være begrænset. En lønmodtager vil således som udgangspunkt ikke længere kunne have op til 25 dages betalt ferie, som lønmodtageren kan vælge ikke at afholde for i stedet at modtage offentlig forsørgelse, som statskassen skal finansiere. Det foreslås at videreføre bestemmelser om et tilsyn med de private feriefondes anvendelse af den uhævede feriebetaling, der efter forslaget tilfalder disse, dog således at dette tilsyn ikke fremover skal foretages af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, men at et sådant tilsyn fremover vil skulle varetages af Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 1*, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, vil skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Dette vil dog ikke skulle gælde, hvis feriebetalingen udbetales efter forslagets § 23, stk. 1 og 2, § 24, stk. 1 og 2, eller § 26, stk. 1, om udbetaling af ferie ud over 4 uger eller ferie, der stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, eller hvis ferien er overført efter §§ 21 og 22 til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Dog vil uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto efter forslagets § 35, stk. 7, kun tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond i det omfang, der resterer uhævet feriegodtgørelse, efter at udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo er dækket.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at inden for områder, hvor en kollektiv overenskomst med en garantiordning, efter § 3, stk. 4, tillader det, vil de uhævede eller ikke udbetalte beløb efter stk. 1, fortsat skulle kunne anvendes til en privat feriefond, der har til formål at anvende sine midler til ferieformål for fondens begunstigede, i

stedet for at tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond. For at en privat feriefond fortsat kan modtage uhævet feriebetaling fra en virksomhed, som i henhold til forslaget § 3, stk. 4, har ret til at fravige forslaget § 31, stk. 2, skal fonden have til formål at anvende den uhævede feriebetaling til ferieformål.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at Arbejdsmarkedets Feriefond vil skulle føre tilsyn med anvendelsen af de midler, der tilfalder en privat feriefond efter forslaget 1. pkt. Den foreslåede bestemmelse medfører at Arbejdsmarkedets Feriefond vil skulle foretage det tilsyn, der efter gældende ferielov udføres af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Det foreslås i *stk. 3*, at feriepengeudbetaleren senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb vil skulle afregne beløb omfattet af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond.

Det bemærkes, at feriepengeudbetaleren i perioden fra ferieafholdelsesperiodens udløb og frem til datoen for overførsel af uhævet feriebetaling til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond vil skulle udbetale feriebetalingen, hvis lønmodtageren kan dokumentere, at ferien er holdt, eller hvis ferien kan udbetales. Der henvises til forslaget § 30 om forældelse og bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 4*, at ved forsinket indbetaling af uhævet feriebetaling efter stk. 3 vil arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 3, stk. 4, administrerer feriegodtgørelsen, fortsat skulle betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond.

Det foreslås i *stk. 5*, at ved opløsning af en feriefond efter stk. 2 vil de midler, der stammer fra uhævet feriebetaling, skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond. Endvidere foreslås det, at uhævet feriebetaling, der er tilført en feriefond, ikke kan uddeles til fondens stifter. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af princippet i standardvedtægtens § 14, stk. 2, jf. feriefonds bekendtgørelsens § 5, der indebærer, at midler, der må antages at stamme fra uhævede feriepenge, ved opløsning af en feriefond tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond og aldrig kan tilfalde feriefondens stifter. Baggrunden for, at dette princip foreslås videreført, er, at fondens stifter, typisk arbejdsgiveren, ikke – ej heller i fremtiden – skal kunne drage fordel af, at lønmodtagere ikke afholder optjent ferie. Reglen er en naturlig følge af lovforslagets bestemmelser om, at uhævet feriebetaling som hovedregel tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond. En følge af forslaget vil være, at en feriefond ved opløsning vil skulle realisere de aktiver, fonden måtte eje, og at den del af salgsprovenuet, der må antages at stamme fra uhævet feriebetaling, og den uhævede feriebetaling, der endnu ikke er anvendt til ferieformål, vil skulle indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 6*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for anvendelsen af midler, der tilfalder en privat feriefond, samt regler for Arbejdsmarkedets Feriefonds tilsyn med anvendelsen af disse midler, jf. forslaget § 2, her-

under regler om fondens oprettelse, regnskabsafklæggelse, kapitalanvendelse m.v. Det forudsættes at beskæftigelsesministeren vil fastsætte regler svarende til de regler, der er fastsat i bekendtgørelse nr. 1284 af 14. december 2004 om feriefonde m.v. (feriefondsbekendtgørelsen), dvs. retningslinjer for de private feriefondes vedtægter og administration samt regler om fondens kapitalanvendelse, oprettelse, ophør, uafhængighed fra den oprettende virksomhed og bestyrelsesansvar.

Til § 35

Det følger af den gældende ferielovs § 32, stk. 1, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Af bestemmelsens stk. 2 og 3 følger, at udgifterne til administrationen af FerieKonto forlods dækkes af renterne fra arbejdsgivernes indbetalinger til FerieKonto samt af renterne af de for sent indbetalte feriegodtgørelsesbeløb. Eventuelle overskydende renter tilfalder herefter Arbejdsmarkedets Feriefond. I det omfang, at renterne af FerieKonto ikke kan dække udgifterne til administrationen af FerieKonto, skal de uhævede feriepenge fra FerieKonto dog dække den resterende del af udgifterne til administrationen. Den nærmere fastsættelse af fordelingen foretages årligt af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. ferielovens § 34.

Der er i den gældende ferielovs § 43 d, stk. 3, hjemmel til, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om betaling for de arbejdsgivere, der ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto. Hjemlen til betaling omfatter FerieKontos administration ved indhentning af oplysninger i indkomstregistret, FerieKontos visning af oplysninger om feriegodtgørelse og behandlingen af anmodning om udbetaling.

Optrækningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administrationsudgifter samt restancer herfor kan efter den gældende ferielovs § 43 e, stk. 1, indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). Optrækningen gælder dog kun for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregistret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelsen til FerieKonto, jf. ferielovens § 43 e, stk. 2 og 3. Hvis der ikke sker rettidig indbetaling til ATP's fællesopkrævning, skal arbejdsgiveren betale renter af kravet med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen, jf. ferielovens § 43 e, stk. 4. ATP har udpantringsret for betalingsrestancerne, jf. ferielovens § 43 e, stk. 5, og klager over fællesopkrævningen kan indbringes for ATP's Ankenævn, jf. ferielovens § 43 e, stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra ATP fastsætte nærmere regler for opkrævning af betalingen for FerieKontos administration af Feriepengeinfo, jf. ferielovens § 43 e, stk. 8.

Det foreslås i *stk. 1*, at udgifterne til administrationen af FerieKonto vil skulle betales af de arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. forslaget til § 31, stk. 2. Udgifter til administrationen omfatter såvel den løbende drift som udviklingsomkostninger. Den foreslåede bestemmelse betyder, at det ikke som hidtil vil være renter fra indbetalte beløb til FerieKonto og uhævet feriebetaling i FerieKonto, der skal betale driften af FerieKonto. Administrationen af FerieKonto vil skulle betales af de arbejdsgivere, der benytter FerieKonto. Arbejdsgivernes betaling vil blive beregnet per lønmodtager. Der henvises til betænkningens kapitel 15 om lovens administration.

Det foreslås i *stk. 2*, at opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1 skal kunne indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Forslaget vil betyde, at betalingen for FerieKontos administration efter stk. 1 samt betaling for den fælles opkrævning vil skulle opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov i øvrigt opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling skal ligeledes kunne indgå i den fælles opkrævning. Den foreslåede bestemmelse betyder, at opkrævningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administrationsudgifter samt restancer herfor kan tilsluttes ATP's eksisterende fællesopkrævning. Ved at anvende ATP's fællesopkrævning opnås en forenkling i opkrævningen af betalingen for FerieKontos administration, der gør selve opkrævningen billigere, end hvis der blev udviklet en selvstændig opkrævningsløsning for FerieKonto alene.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis der ikke sker rettidig indbetaling, vil arbejdsgiveren skulle pålægges at betale renter af kravet om betaling for FerieKontos administration samt betalingen for opkrævningen med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen. Baggrunden for den foreslåede bestemmelse er, at renten på 1,5 pct. er i overensstemmelse med det renteniveau, der ellers følger af forslagets øvrige rente bestemmelser, jf. forslagets § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 4*, at Arbejdsmarkedets Tillægspension vil skulle have udpantningsret for betalingsrestancer til en fælles opkrævning efter forslaget til stk. 2. Dette gælder også for renter og ekspeditionsgebyrer. Reglen om udpantningsret gælder også i de øvrige ordninger, der anvender ATP's fællesopkrævning. Forslaget betyder, at alle beføjelser i tilknytning til opkrævningen af betalingen, for eksempel udsendelse af rykkere, beslutning om anvendelse af udpantningsretten og indgivelse af fagedbegæringer, varetages af ATP, som også sikrer den fastsatte fordeling af de indkomne bidrag mellem de ordninger m.v., der deltager i fællesopkrævningen, herunder i de situationer, hvor arbejdsgiveren ikke indbetaler det hele.

Det foreslås i *stk. 5*, at FerieKonto i nødvendigt omfang, til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i den fælles opkrævning, jf. for-

slaget til stk. 2, vil skulle kunne videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse vil skulle ske i elektronisk form. Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at oplysningerne kan videregives fra FerieKonto, som administrerer den lovbaserede Feriepengeinfo, til ATP, som administrerer fællesopkrævningen. Forslaget er i overensstemmelse med, hvad der gælder for de øvrige ordninger, der indgår i ATP's fællesopkrævning.

Bestemmelsen vil primært vedrøre oplysninger, der tilgår én af ordningerne, om f.eks. arbejdsgiverens status (ophør, flytning, nyt telefonnummer, død, betalingsstandsning, konkurs osv.), oplysninger om beløb, der kan anvendes til modregning i udbetalinger, oplysninger om lønmodtagernes cpr-numre m.v. Det præciseres, at der med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtes at give ATP adgang til oplysninger i videre omfang, end hvad der er nødvendigt for udførelsen af ATP's opgaver.

Det foreslås i *stk. 6*, at afgørelser, der vil blive truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter forslaget til stk. 2, inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, kan indbringes for det i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension nedsatte ankenævn. Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at der indføres en klageadgang, således at afgørelser om opkrævning og betaling m.v. af beløb, der indgår i fællesopkrævningen, kan indbringes for ATP's Ankenævn. Det betyder, at klager over beregningsmetoden, beregningsperioder, opkrævning m.v. kan indbringes for nævnet. Der gælder i dag samme klageadgang for de ordninger, der er omfattet af ATP's fællesopkrævning. Derimod kan der ikke klages til ATP's Ankenævn over selve beregningen af den betaling, som arbejdsgiverne skal betale efter stk. 1. Det foreslås endvidere, at Ankenævnets afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Det foreslås i *stk. 7*, at udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo dækkes af uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto. Der henvises til betænkningens kapitel 15 om lovens administration. I det omfang, uhævet feriegodtgørelse ikke dækker udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo, skal udgifterne dækkes af renterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. forslagens § 31, stk. 2, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. forslagens § 31, stk. 3. Det resterende renteaflast vil skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

Den foreslåede bestemmelse betyder, at den feriegodtgørelse, der efter forslagens § 34, stk. 1, ikke er hævet af lønmodtager inden udløbet af ferieafholdelsesperioden eller ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales efter forslagens §§ 23-24 eller § 26, stk. 1, eller er overført efter forslagens § 21 og § 22, vil skulle anvendes til at dække udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo. Efter forslagens § 34, stk. 1, skal eventuel

overskydende uhævet feriebetaling i FerieKonto overføres til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Hvis den uhævede feriegodtgørelse i FerieKonto ikke er tilstrækkelig til at dække omkostningerne til administrationen af Feriepengeinfo, vil renterne og morarenterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. forslaget § 31, stk. 2 og 3, skulle anvendes til at dække omkostningerne til administrationen af Feriepengeinfo. Det foreslås, at renteindtægter i øvrigt – som det er tilfældet i dag – tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

Endelig foreslås, at i det omfang, at udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo ikke kan dækkes af uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto eller renter heraf, vil den resterende udgift skulle dækkes efter forslaget til stk. 1. Det vil betyde, at de udgifter til administrationen af Feriepengeinfo, der ikke kan dækkes af uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto og renter heraf, skal betales af de arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto. Bestemmelsen sikrer dermed, at udgifterne til Feriepengeinfo dækkes, såfremt der ikke måtte være tilstrækkelig finansiering efter 1. og 2. pkt.

Det foreslås i *stk. 8*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om beregningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, herunder regler om selve fordelingen af betalingen. Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at de samlede administrative omkostninger for FerieKonto vil skulle opgøres på baggrund af FerieKontos årlige budget og ud fra en skønsmæssig vurdering af antallet af lønmodtagere, som FerieKonto har modtaget indberetning og indbetaling af ferie for, sammenholdt med en tilpasning af forventningerne til fremtiden.

Det forventes, at den enkelte arbejdsgivers betaling for administrationen vil skulle beregnes pr. lønmodtager. Der vil blive fastsat regler om, at beskæftigelsesministeren hvert år inden den 31. december – efter indstilling fra FerieKonto – vil fastsætte størrelsen af betalingen pr. lønmodtager for administrationen af FerieKonto.

Det foreslås i *stk. 9*, at beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension vil skulle kunne fastsætte nærmere regler om opkrævningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, herunder regler om den enkelte arbejdsgivers betaling for selve opkrævningen. Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at arbejdsgiverne skal betale omkostningerne for selve opkrævningen efter stk. 2. Det forventes, at beløbet opgøres på baggrund af det antal CPR-numre, som FerieKonto forventes at modtage indberetninger for. Det forventes endvidere, at der i bekendtgørelse om fællesopkrævning af visse arbejdsgiverbidrag vil blive fastsat regler om, at opkrævningen skal følge proceduren for de ordninger, der i øvrigt er omfattet af ATP's fællesopkrævning, som for eksempel ensartede beregningsperioder, regler om forfaldstid

og frist for arbejdsgivernes indbetaling. Det kan ligeledes ved disse regler bestemmes, at ATP kan give henstand med betalingen og eftergive betalinger og renter. Der kan gives henstand og eftergivelse, når særlige omstændigheder taler herfor. Her følges ATP's sædvanlige praksis.

Til § 36

Efter den gældende ferielovs § 32 varetager direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Efter ferielovens § 44, stk. 1, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse i tvister mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om ret til ferie, feriegodtgørelse, og ferie med løn eller ferietillæg, medmindre forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst.

Efter ferielovens § 44, stk. 2, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afvise at træffe afgørelse i tvister, der er ressourcekrævende eller kræver egentlig bevisførelse, eller hvor feriepengekravet kun er en del af en større helhed, eller som er genstand for forligsforhandling mellem parterne.

Efter ferielovens § 44, stk. 3, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelser efter stk. 4-10, uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. stk. 1, og § 4, stk. 3,

Efter ferielovens § 44, stk. 4, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om en lønmodtagers ret til ferie, jf. § 7, på foranledning af en anden offentlig myndighed eller anerkendt arbejdsløshedskasse, eller hvis særlige hensyn tilsiger det.

Efter ferielovens § 44, stk. 5, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er forhindret i at holde ferie efter ferielovens § 38, kan få udbetalt feriegodtgørelse, ferie med løn eller ferietillæg, når beløbet er tilfaldet Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Efter ferielovens § 44, stk. 6, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. § 28, stk. 2, § 36, stk. 4, og § 42, stk. 2.

Efter ferielovens § 44, stk. 7, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse i tvister om forældelse efter ferielovens § 35 og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Efter ferielovens § 44, stk. 8, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34 b, stk. 3, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller

et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, kan dog udbetale uhævede feriepenge, hvis ferien er holdt i ferieåret, jf. dog § 35, stk. 1. Fonden skal tilbageføre feriepenge til en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren godtgør, at feriepengene er indbetalt til fonden ved en fejl. Ved tvister mellem fonden og lønmodtageren eller fonden og arbejdsgiveren træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetalingen.

Efter ferielovens § 44, stk. 9, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Efter ferielovens § 44, stk. 10, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Efter ferielovens § 44, stk. 11, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering delegere afgørelseskompetence, som tilkommer direktøren efter stk. 1-10, til FerieKonto. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan også delegere andre opgaver som f.eks. tilsyn med andre feriefonde end Arbejdsmarkedets Feriefond og administration af den dansk-tyske ferieaftale til FerieKonto.

Afgørelseskompetencen til at træffe afgørelse om betaling af morarenter efter ferielovens § 28, stk. 2, er delegeret til FerieKonto i medfør af ferielovens § 44, stk. 11. Udmøntningen af dette er sket i bekendtgørelse nr. 1025 af 24. september 2014 om delegation af opgaver til FerieKonto, hvor det fremgår af § 1, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har delegeret afgørelseskompetence til FerieKonto i sager om: arbejdsgivernes manglende indbetaling eller indberetning af feriegodtgørelse, herunder afgørelse om indstilling til politiet om tiltalerejsning, jf. § 14 i bekendtgørelse nr. 1280 af 15. december 2011 om FerieKonto, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1317 af 25. november 2013, og optjening af feriedage, jf. lovens § 7, hvis arbejdsgiveren indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. lovens § 28, stk. 1, og betaling af morarenter, jf. lovens § 28, stk. 2.

Efter den gældende ferielovs § 34 c, stk. 1, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg efter ferielovens kapitel 5 a. For de arbejdsgivere, der udbetaler feriepenge efter den gældende lovs § 34 b, er det i § 26, stk. 2, i bekendtgørelse om ferie, jf. bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015, fastsat, at arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 ad-

ministrerer en feriekortordning, efter udbetaling af feriepenge efter ferieårets udløb skal opbevare blanketten med henblik på en efterfølgende stikprøvekontrol, medmindre at arbejdsgiveren har udbetalt efter anmodning fra Feriepengeinfo. Blanketten skal opbevares i 1 år efter ansøgningsfristens udløb, jf. lovens § 34 b, stk. 4. Det er i dag Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der foretager denne stikprøvekontrol.

Efter den gældende ferielovs § 34 fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering hvert år inden den 1. december fordelingen af renteindtægter efter lovens § 32, stk. 2, for det kommende kalenderår. Fastsættelsen sker på grundlag af et budget for FerieKonto.

Der henvises i øvrigt til betænkningens kapitel 15 om administration.

Det foreslås i *stk. 1*, at beskæftigelsesministeren varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 32, dog således, at det overordnede administrative og forvaltningsmæssige ansvar for administrationen af opgaverne i FerieKonto fremover vil blive varetaget af beskæftigelsesministeren og ikke af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det vil blandt andet betyde, at det er beskæftigelsesministeren, som indgår aftale med Arbejdsmarkedets Tillægspension om den teknisk administrative bistand i forbindelse med administrationen af FerieKonto. Det vil også være beskæftigelsesministeren, der hvert år godkender budgettet for FerieKonto og Feriepengeinfo, herunder udgifterne til administrationen af henholdsvis FerieKonto og Feriepengeinfo.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 1*, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse i sager om dispensation fra fristen i forslagets § 26, stk. 5. FerieKonto vil således i ganske særlige tilfælde kunne godkende udbetaling, når en lønmodtager, som ønsker udbetaling i forbindelse med flytning til udlandet eller ved udtræden af arbejdsmarkedet, jf. forslagets § 26, stk. 4, ikke har søgt om udbetaling inden for 6 måneders fristen, jf. forslagets § 26, stk. 5, 1. pkt. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis lønmodtageren på grund af alvorlig sygdom har været fysisk eller psykisk ude af stand til at anmode om udbetaling inden fristens udløb. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 30, stk. 6, 2. pkt., dog således, at det fremover er FerieKonto, der træffer afgørelse i stedet for direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 2*, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse om udbetaling af beløb efter forslagets § 27, stk. 1, dvs. afgørelse i sager, hvor lønmodtageren oplyser at have modtaget de offentlige ydelser nævnt i bestemmelsen. Hvis lønmodtageren oplyser at have modtaget sådanne ydelser, trækker FerieKonto antallet af dage, hvor lønmodtager har modtaget de nævnte ydelser, fra antallet af fe-

riedage, der søges udbetalt. Hvis der resterer et antal dage, vil FerieKonto skulle udbetale feriebetalingen for de dage, der resterer, eller meddele arbejdsgiveren (feriepengeudbetaleren), for hvor mange dage, der kan udbetales. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende ferielovs § 34 b, stk. 3, dog således, at det fremover er FerieKonto, der træffer afgørelse i stedet for direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 3*, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse i sager med tvister om betaling af renter efter forslaget § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 44, stk. 6, dog således, at det vil være FerieKonto, der skal træffe afgørelser om morarenter, jf. forslaget § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4.

Forslaget betyder, at hvor FerieKonto efter forslaget § 31, stk. 3, vil kunne pålægge renter, vil FerieKonto – ved klage over rentekravet – kunne fravige kravet efter forslaget stk. 3, se nedenfor. Forslaget betyder endvidere, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse i arbejdsgiveres klager over rentekrav fra Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. forslaget § 34, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 4*, at FerieKonto træffer afgørelse om indbetaling til FerieKonto, når en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien eller på anden vis har modtaget feriebetalingen med urette, jf. forslaget § 33. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 44, stk. 9, dog således, at det er FerieKonto, der har kompetencen til at træffe afgørelsen og ikke som nu direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Bestemmelsen betyder, at allerede udbetalte beløb kan kræves indbetalt til FerieKonto efter reglen i forslaget § 33. Den indbetalte feriebetaling vil indgå i den uhævede feriebetaling hos FerieKonto, jf. forslaget § 34, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 3*, at FerieKonto administrerer den dansk-tyske ferieaftale.

Danmark og Tyskland indgik den 14. maj 2002 en aftale om gensidig anerkendelse af feriesystemer. For Danmarks vedkommende gælder aftalen for de af byggebranchens danske arbejdsgivere, der udstationerer medarbejdere i Tyskland. Før aftalens indgåelse skulle arbejdsgivere i de fleste tilfælde betale til den tyske ferie- og lønudligningskasse ULAK ved SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) vedrørende de udstationerede medarbejdere. Efter indgåelsen af aftalen kan arbejdsgiverne søge om ikke at skulle indbetale til SOKA-BAU, men i stedet udelukkende følge den danske ferielov under udstationeringer i Tyskland.

Administrationen af aftalen foretages efter de gældende regler af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Dette foreslås ændret, så administrationen af aftalen skal foretages af FerieKonto. Der henvises til betænkningens kap. 15 om ferielovens administration. Alle afgørelser truffet efter forslaget til denne bestemmelse, vil kunne påklages til ATP's Ankenævn efter forslaget § 39, hvortil der henvises.

Det foreslås i *stk. 4*, at FerieKonto hvert år udtager et antal virksomheder til stikprøvekontrol for udbetalinger efter forslaget til § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1. Formålet med stikprøvekontrollen vil være at sikre, at der er sket korrekt udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Der vil blandt andet blive foretaget kontrol af, hvorvidt der er foretaget korrekt udbetaling af optjent betalt ferie ud over 4 uger eller som følge af et ophørt ansættelsesforhold. Der vil endvidere blive kontrolleret for, om der er sket korrekt modregning for udbetaling af offentlige ydelser som nævnt i forslagens § 27, stk. 1, i ferieåret eller den ferieafholdelsesperiode, der er udbetalt for.

Til § 37

Efter den gældende ferielovs § 43 kan FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af ferielovens § 36, stk. 2 (dvs. andre ferieformål), og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form, om (1) hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver, (2) hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat, (3) i hvilke perioder en person har holdt ferie, (4) hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver, (5) i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget, (6) hvilken løn der er udbetalt til en person, (7) hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person, (8) feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter ferielovens §§ 34 a eller 34 b, (9) meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto, (10) meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. ferielovens §§ 34 a eller 34 b, herunder personers skriftlige erklæringer, og (11) regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af ferielovens § 36, stk. 2. Efter ferielovens § 43, stk. 2, kan disse oplysninger desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter ferielovens § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Herudover fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter ferielovens § 43, stk. 3, regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse, herunder om terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan endvidere efter ferielovens § 43, stk. 4 og 5, til brug for administrationen af denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7, herunder alle oplysninger om

indkomst, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. til brug for opkrævnings-, indbetalings-, udbetalings- og kontrolopgaver, herunder oplysninger om identiteten af henholdsvis arbejdsgiver og lønmodtager. Der kan ske samkøring og sammenstilling af oplysninger for at kontrollere, at indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne samt udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagerne sker i henhold til loven og regler, der er udstedt i medfør af loven.

Efter ferielovens § 43 c, stk. 1, kan FerieKonto til brug for administration og kontrol elektronisk videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetalinger af feriepenge. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan efter bestemmelsens stk. 2 fastsætte regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 1, herunder om videregivelse af oplysninger i elektronisk form.

Det følger endvidere af ferielovens § 43 d, stk. 1, 1. pkt., at FerieKonto i indkomstregisteret kan indhente oplysninger om feriegodtgørelse. Efter bestemmelsens stk. 2 kan FerieKonto kan for den enkelte lønmodtager elektronisk vise oplysninger om feriegodtgørelse og behandle anmodning om udbetaling.

Herudover kan FerieKonto efter ferielovens § 43 e, stk. 6, i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension, der omfatter arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration.

Efter § 25 i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen) skal afgivelse af oplysninger efter ferielovens § 43, stk. 1, ske inden 10 hverdage.

Bestemmelserne skal ses i lyset af de krav til behandling og videregivelse af oplysninger, der følger af forvaltningslovens §§ 28-32 og persondatalovens §§ 5-14.

Efter forvaltningslovens § 28, stk. 1, gælder reglerne i § 5, stk. 1-3, §§ 6-8, § 10, § 11, stk. 1, § 38 og § 40 i lov om behandling af personoplysninger således for videregivelse af oplysninger om enkeltpersoner (personoplysninger) til en anden forvaltningsmyndighed, jf. denne lovs § 1, stk. 3. Efter forvaltningslovens § 28, stk. 2, må oplysninger af fortrolig karakter, som ikke er omfattet af stk. 1, herunder oplysninger om juridiske personer, kun videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når der foreligger udtrykkeligt samtykke, når videregivelsen følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, eller når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, myndigheden skal træffe.

Ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv

95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) er der fastsat nye EU-retlige databeskyttelsesregler. Forordningen trådte i kraft den 25. maj 2016 og finder anvendelse fra den 25. maj 2018. Disse behandlingsregler vil således være gældende på tidspunktet for en ny ferielovs ikrafttræden.

Det følger af forordningen, at personoplysninger skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og ikke må viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål, jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra b), og at behandling kun er lovlig, hvis fx den registrerede har givet samtykke til behandling af sine personoplysninger til et eller flere specifikke formål, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra a), hvis behandlingen er nødvendigt for at opfylde en kontrakt, som den registrerede er part i, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra b), behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra c), eller hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra e). Efter forordningens artikel 6, stk. 2, kan medlemsstaterne opretholde eller indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af forordningens bestemmelser om behandling med henblik på overholdelse af stk. 1, litra c) og e), ved at fastsætte mere præcist specifikke krav til behandling og andre foranstaltninger for at sikre lovlig og rimelig behandling. Efter forordningens artikel 6, stk. 3, skal grundlaget for behandlingen i henhold til stk. 1, litra c) og e), fremgå af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, og formålet med behandlingen skal være fastlagt i dette retsgrundlag eller for så vidt angår den behandling, der er omhandlet i stk. 1, litra e), være nødvendig for udførelsen af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse. Dette retsgrundlag kan indeholde specifikke bestemmelser med henblik på at tilpasse anvendelsen af bestemmelserne i denne forordning, blandt andet de generelle betingelser for lovlighed af den dataansvarliges behandling, hvilke typer oplysninger der skal behandles, berørte registrerede, hvilke enheder personoplysninger må videregives til, og formålet hermed, formålsbegrænsninger, opbevaringsperioder og behandlingsaktiviteter samt behandlingsprocedurer, herunder foranstaltninger til sikring af lovlig og rimelig behandling såsom i andre specifikke databehandlingssituationer som omhandlet i kapitel IX. EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret skal opfylde et formål i samfundets interesse og stå i rimeligt forhold til det legitime mål, der forfølges.

Det følger endvidere af forordningen, at behandling af personoplysninger om blandt andet fagforeningsmæssigt tilhørsforhold og helbredsoplysninger er forbudt, jf. forordningens artikel 9, stk. 1, medmindre fx behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejds-, sundheds- og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den har hjemmel i

EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller en kollektiv overenskomst i medfør af medlemsstaternes nationale ret, som giver fornødne garantier for den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra b), eller behandlingen er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra g). Efter forordningens artikel 9, stk. 4, kan medlemsstaterne opretholde eller indføre yderligere betingelser, herunder begrænsninger, for behandling af genetiske data, biometriske data eller helbredsoplysninger.

Det foreslås derfor på baggrund af udvalgets overvejelser om den forventede rækkevidde af databeskyttelsesforordningen, at der fastsættes mere specifikke krav til behandling af personoplysninger og til behandlingen af oplysninger om juridiske personer i forbindelse med ferieadministrationen, herunder bestemmelser om, i hvilket omfang FerieKonto fortsat skal kunne behandle de oplysninger, der er nødvendige for at administrere ferielovens regler.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at FerieKonto vil kunne indhente og behandle oplysninger om lønmodtagere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring.

Med bestemmelsen foreslås en afgrænsning af, hvilke fysiske og juridiske personer der kan behandles oplysninger om, nemlig lønmodtagere og arbejdsgivere. Det bemærkes, at der endvidere vil kunne indhentes og behandles oplysninger om garantiordninger efter forslaget § 38.

Det fremgår endvidere, hvilke formål FerieKonto vil kunne behandle oplysningerne til, ligesom det præciseres, at denne behandling vil kunne have karakter af registersamkøring. FerieKonto vil således blandt andet kunne få adgang til oplysninger om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person, da denne oplysning er nødvendig i forhold til FerieKontos udbetalinger efter forslaget i § 27. Der vil endvidere, når det vurderes at være af væsentlig betydning for den virksomhed, der udøves af FerieKonto, med mellemrum kunne være behov for at foretage registersamkøring af oplysninger indhentet i SKAT og ATP.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at oplysninger kun vil kunne indhentes fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disse organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond samt Arbejdsmarkedets Tilæbspension. Det bemærkes, at FerieKonto endvidere via indkomstregisteret vil kunne få adgang til oplysninger fra enhver anden, som har afgivet oplysninger dertil, jf. forslaget stk. 3.

I det omfang oplysningerne kan indhentes fra offentlige myndigheder frem for arbejdsgiverne, forudsættes FerieKonto at gøre dette, medmindre de konkrete for-

hold tilsiger andet, fx i partstvister, eller hvis der er periodiseringsproblemer. De gældende regler om indhentning af oplysninger fra arbejdsgivere har ikke givet anledning til problemer i praksis.

Det foreslås i *stk. 2*, at afgivelse af oplysningerne efter *stk. 1*, skal ske inden 10 hverdage efter påkrav. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af feriebekendtgørelsens § 25.

For at sikre det bedste grundlag for hurtig sagsbehandling, foreslås det at indføre en tydelig lovhjemmel for denne pligt, så både lønmodtager, arbejdsgiver og andre af loven vil kunne se, at der skal afgives svar på FerieKontos forespørgsler vedrørende oplysninger omfattet af bestemmelsen.

Det foreslås i *stk. 3*, at FerieKonto til brug for administration og kontrol kan få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 43, *stk. 4*. Det fremgår endvidere af den foreslåede bestemmelse, at adgangen til oplysninger fra indkomstregisteret omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. Dermed er angivet, hvilke oplysninger FerieKonto typisk vil hente fra registeret. Der er ikke tale om en udtømmende opregning, hvorfor bestemmelsen ikke sætter nærmere grænser for FerieKontos indhentning af oplysninger, end hvad der følger af databeskyttelsesforordningen og reglerne om indholdet af indkomstregisteret.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at FerieKonto har adgang til de nødvendige oplysninger til brug for administration og kontrol af ferieloven, herunder registersamkøring, jf. forslaget *stk. 4*.

Det foreslås i *stk. 4*, at oplysninger omfattet af *stk. 1* og *3* vil kunne behandles med henblik på registersamkøring i kontroløjemed. Efter Datatilsynets praksis, som bygger på en flertalstilkendegivelse fra Folketingets Retsudvalg i betænkningen over lovforslag nr. L 50 af 16. januar 1991 om ændring af lov om offentlige myndigheders registre, er det således en forudsætning, at myndigheder i forbindelse med sammenstilling og samkøring i kontroløjemed blandt andet har et klart og utvetydigt retsgrundlag at arbejde på.

Det foreslås i *stk. 5*, at FerieKonto fortsat skal kunne videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark, kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelsen af ferie samt udbetaling af feriepenge.

Den foreslåede bestemmelse afgrænser, hvilke myndigheder m.v. FerieKonto kan videregive data om udbetalte feriepenge til. Bestemmelsen forventes særligt at være relevant i forhold til FerieKontos kontrol med udbetaling af offentlige ydelser i perioder, hvor der også er hævet feriegodtgørelse.

Det foreslås i *stk. 6*, at Arbejdsmarkedets Feriefond vil kunne indhente regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af forslaget § 34, stk. 2. Den foreslåede bestemmelse svarer til ferielovens § 43, stk. 1, nr. 11, dog således at det er Arbejdsmarkedets Feriefond og ikke direktøren for Styrelsen og Rekruttering, der kan indhente regnskabsoplysninger fra de private feriefonde. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med forslaget § 34, stk. 2, 2. pkt., hvor det er foreslået, at tilsynet med de private feriefonde fremover vil skulle udføres af Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 7*, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte regler om arbejdsløshedskassernes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for adgang til oplysninger i FerieKonto, herunder om beløbets størrelse. Det foreslås således, at der gives bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at stille krav om brugerbetaling ved offentlige myndigheders brug af FerieKontos systemer.

Den foreslåede bestemmelse svarer til ferielovens § 43 c, stk. 3, som giver direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering en tilsvarende adgang. Denne bemyndigelse er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1298 af 15. december 2011 om arbejdsløshedskassernes betaling for FerieKontos elektroniske videregivelse af oplysninger, hvoraf fremgår, at anerkendte arbejdsløshedskasser på omkostningsdækket basis skal betale FerieKonto for udgifterne forbundet med drift og vedligehold af en it-løsning til elektronisk videregivelse af oplysninger. Betalingen skal ske efter en ligelig fordeling mellem a-kasserne. FerieKonto opgør og fakturerer udgifterne halvårligt til modtagerne af oplysningerne, jf. stk. 1. Betalingen forfalder henholdsvis den 1. januar og den 1. juli.

Det foreslås i *stk. 8*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger FerieKonto kan indhente til brug for administration og kontrol efter stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at der kan foretages en mere præcis afgrænsning af de oplysninger, FerieKonto vil kunne gøre brug af som led i administration af og kontrol med lovens overholdelse.

Til § 38

Efter den gældende ferielovs § 31 kan det ved kollektiv overenskomst aftales at fravige ferielovens § 28 om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Det er en betingelse for fravigelse, at der stilles garanti for feriegodtgørelsen på mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 3, stk. 4.

Der er efter gældende regler ikke krav om, at der skal gives meddelelse til FerieKonto, hvis en arbejdsgiver ikke indgår i FerieKonto-systemet, dvs. indbetaler hertil.

Ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) er der fastsat nye EU-retlige databeskyttelsesregler. Forordningen trådte i kraft den 25. maj 2016 og finder anvendelse fra den 25. maj 2018. Disse behandlingsregler vil således være gældende på tidspunktet for en ny ferielovs ikrafttræden. Forordningens regler er gennemgået i bemærkningerne til § 37.

Da al optjent feriegodtgørelse efter forslaget § 31, stk. 1, vil blive indberettet til Feriepengeinfo, vil garantiordningerne fremover kunne indhente oplysninger herfra, i stedet for at indhente disse fra arbejdsgiverne.

I de situationer, hvor garantiordningen indtræder i arbejdsgiverens forpligtelser i en konkurssituation, vil FerieKonto have behov for at vide, hvem der er omfattet af debitorskiftet, så FerieKonto kan sende lønmodtagernes ansøgninger om udbetaling af feriebetaling til rette udbetalere og udlevere de rette oplysninger til garantiordningen til gavn for behandlingen af lønmodtagerens krav mod konkursboet. Det vil derfor være hensigtsmæssigt for FerieKontos administration, hvis der fremover stilles krav om, at de garantiordninger, der garanterer for den enkelte lønmodtagers feriegodtgørelse, har pligt til at oplyse FerieKonto om rækkevidden af garantien.

Det foreslås i *stk. 1*, at der ved fravigelse af kravet om indbetaling til FerieKonto efter forslaget § 31, stk. 2, fremover vil være en pligt for garantiordningen til at meddele FerieKonto, hvilke virksomheder garantiordningen omfatter.

Den foreslåede bestemmelse har primært til formål at sikre en hurtigere sagsbehandling i garantiordningen og FerieKonto overfor den enkelte lønmodtager i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs el.lign. FerieKontos behov for yderligere oplysninger om en garantiordning begrænser sig derfor til, hvilke cvr-numre en konkret garantiordning omfatter.

Forslaget medfører, at FerieKonto fremover vil besidde oplysninger om, hvilke virksomheder der er omfattet af en garanti efter forslaget § 31, stk. 2, jf. § 3, stk. 4. Hvis en arbejdsgiver går konkurs, kan FerieKonto således sikre, at lønmodtagerens anmodning om udbetaling kan videregives korrekt.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at FerieKonto fremover vil kunne videregive oplysninger til garantiordninger om, hvilke lønmodtagere og indberetninger der er omfattet af garantien.

Forslaget betyder, at der vil kunne videregives nødvendige oplysninger til brug for garantiordningernes sagsbehandling, og skal som ovenfor nævnt sikre, at ga-

rantiordningerne vil kunne give lønmodtagerne en hurtigere behandling af deres krav om feriebetaling i en konkursituation.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at FerieKonto ved en virksomheds konkurs eller efter henvendelse fra en lønmodtager vil kunne videregive oplysninger til garantiordningen om andre indberetninger til FerieKonto, der vedrører lønmodtagere omfattet af garantien.

Forslaget betyder, at garantiordningen i forbindelse med en konkurssituation vil have mulighed for at verificere, hvorvidt den konkrete virksomhed har indberettet feriebetalingen korrekt, samt i hvilket omfang der eventuelt allerede er sket indbetaling til FerieKonto. Garantiordningen vil derved kunne sikre sig, at den berørte lønmodtagers feriebetaling bliver udbetalt korrekt af garantiordningen. Forslaget betyder endvidere, at hvis en lønmodtager henvender sig til FerieKonto på grund af arbejdsgiverens manglende udbetaling af feriegodtgørelse, vil FerieKonto kunne videregive indholdet af konkrete indberetninger om lønmodtageren til garantiordningen.

Bestemmelsen skaber klar lovhjemmel for videregivelse af disse oplysninger til garantiordningen med det formål, at forbedre sagsbehandlingen af lønmodtagernes krav i forbindelse med en konkurs, eller hvis arbejdsgiveren vægrer sig ved at udbetale, fx på grund af uenighed. Bestemmelsen sikrer samtidig, at de oplysninger, der kan videregives, alene vil skulle omfatte indberetninger, der vedrører en konkret lønmodtager, der er omfattet af garantien i den specifikke virksomhed. Endvidere forudsætter bestemmelsen, at dette kun vil være muligt i en konkret konkurssituation, eller i en situation, hvor arbejdsgiveren afviser at udbetale feriegodtgørelse, fx på grund af uenighed, og hvor garantiordningen ellers ville skulle indhente en fuldmagt fra hver enkelt lønmodtager, for at kunne få indsigt i alle indberetninger og indbetalinger i takt med, at lønmodtagerne selv henvender sig til garantiordningen.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler for garantiordningernes oplysningspligt efter *stk. 1*, samt nærmere regler for videregivelse af de nødvendige oplysninger til brug for garantiordningernes sagsbehandling efter *stk. 2*.

Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at garantiordningernes meddelelse til FerieKonto skal ske via en særlig digital meddelelse til FerieKonto. Det forventes, at meddelelsen skal indeholde oplysninger om begyndelsesdato for garantien, samt hvis der sker ændringer i garantiordningens dækning, fx i de tilfælde, hvor en virksomhed fra- eller tilmelder overenskomsten.

Efter den gældende ferielovs § 45, stk. 1, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings afgørelser og FerieKontos afgørelser, der er truffet i medfør af ferielovens § 44, stk. 11, af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Efter ferielovens § 44, stk. 11, kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i nærmere bestemt omfang delegerede afgørelseskompetence til FerieKonto.

Efter bekendtgørelse nr. 1025 af 24. september 2014 om delegation af opgaver til FerieKonto, har direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering delegeret afgørelseskompetence til FerieKonto i sager om: (1) arbejdsgivernes manglende indbetaling eller indberetning af feriegodtgørelse, herunder afgørelse om indstilling til politiet om tiltalerejsning, jf. § 14 i bekendtgørelse nr. 1280 af 15. december 2011 om FerieKonto, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1317 af 25. november 2013, (2) optjening af feriedage, jf. ferielovens § 7, hvis arbejdsgiveren indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. ferielovens § 28, stk. 1, og (3) betaling af morarenter, jf. ferielovens § 28, stk. 2.

Afgørelser truffet efter ferielovens § 44, stk. 10, kan dog ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Bestemmelsen medfører, at private feriefonde ikke kan påklage afgørelser truffet af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vedrørende anvendelsen af de midler, der tilfalder disse efter ferielovens § 36, stk. 2.

Efter ferielovens § 45, stk. 2, sendes klagen til den myndighed, som har truffet afgørelsen, og som vurderer sagen på ny. Fastholder myndigheden sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, og sagens parter underrettes samtidig herom. Beskæftigelsesudvalgets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

FerieKonto vil fremover skulle træffe afgørelse i de sagstyper, der er nævnt i bestemmelsen, jf. forslaget § 34, stk. 2.

Det foreslås i forlængelse heraf, at FerieKontos afgørelser, der er truffet i medfør af forslaget § 36, stk. 2, af den, afgørelsen vedrører, vil kunne indbringes for ATP's Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Det foreslås endvidere, at ankenævnets afgørelser ikke vil kunne indbringes for anden administrativ myndighed.

Til § 40

Den gældende ferielovs kapitel 9 indeholder bestemmelser om Arbejdsmarkedets Feriefond og dens virke. Efter ferielovens § 42 a, stk. 3, skal Arbejdsmarkedets

Feriefond i videst muligt omfang imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familie og børn.

Det foreslås at videreføre de gældende regler om Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 1*, at Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution, hvilket blandt andet betyder, at fonden har ejendomsretten til fondens aktiver. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 2*, at fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som efter loven tilfalder fonden. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 1. Der henvises til betænkningens kapitel 9 om samtidighed.

De beløb, som efter loven fremover vil kunne tilfalde fonden, vil være uhævet eller ikke udbetalt feriebetaling, jf. forslaget § 34. Endvidere vil resterende renter fra FerieKonto tilfalde fonden, såfremt disse ikke forlods er brugt til finansiering af Feriepengeinfo efter forslaget § 35, stk. 7, 3. pkt. Det vil påhvile fonden at inddrive sine tilgodehavender. Der henvises til betænkningens kapitel 14 om kreditorforfølgning, offentlige ydelser, feriefonde m.v.

Det foreslås i *stk. 3, 1. pkt.*, at fondens midler vil skulle anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 3.

Det foreslås endvidere i *stk. 3, 2. pkt.*, at fonden i videst muligt omfang vil skulle imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 42 a, stk. 2. Fonden vil således fortsat være forpligtet til at prioritere støtte til dette formål og i videst mulige omfang imødekomme ansøgninger herom.

Det foreslås i *stk. 4*, at beskæftigelsesministeren vil skulle udpege fondens bestyrelse, herunder formanden, og at bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 5*, at den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, fortsat vil skulle forblive urørt. Beskæftigelsesministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at Arbejdsmarkedets Feriefond bruger denne kapital til opfyldelse af fondens formål, jf. forslaget stk. 3, og til opfyldelse af fondens lovmæssige forpligtelser. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 5. Den urørlige kapital udgjorde ca. 74 mio. kr. i fondens senest aflagte årsregnskab (2016).

Det foreslås i *stk. 6*, at Fondens regnskab vil skulle revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautoriseret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelsen tilbage. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 6.

Det foreslås i *stk. 7 og 8*, at det reviderede årsregnskab vil skulle indsendes til beskæftigelsesministeren efter godkendelse af bestyrelsen, og at beskæftigelsesministeren fastsætter vedtægter for fonden. De foreslående bestemmelser svarer til den gældende ferielovs § 46, *stk. 7 og 8*.

Til § 41

Efter den gældende ferielovs 43 b, har Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde mulighed for at lave kontrol med arbejdsgivernes indbetalinger af uhævede feriepenge til fondene. Kontrollen udføres ved, at Arbejdsmarkedets Feriefond foretager stikprøvekontrol af arbejdsgivere, der afregner uhævede feriepenge til fonden efter ferielovens § 36. Arbejdsgiverne skal inden rimelig tid indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden. Arbejdsmarkedets Feriefond betaler denne revisorerklæring. Efter bestemmelsens *stk. 3* skal virksomheder, der afregner uhævet feriebetaling til et andet ferieformål efter ferielovens § 36, *stk. 2*, indsende en revisorerklæring hvert år for korrekt afregning. Indsendelsen af denne sker ved brug af en blanket, som direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udfærdiget.

Efter § 4, *stk. 2, 2. pkt.* i bekendtgørelse om feriefonde m.v. nr. 1284 af 14. december 2004 (feriefonds bekendtgørelsen) er det en betingelse for selve oprettelsen af fonde, efter bekendtgørelsen trådte i kraft, at arbejdsgiverne giver tilsagn om årligt at ville indsende en blanket med en revisorerklæring om korrekt og rettidig afregning af uhævede feriepenge til fonden. Det fremgår af bemærkningerne til ferielovens § 43 b, L108, fremsat den 12. januar 2011, at de private feriefonde oprettet før 1. januar 2005 skulle have tilsvarende mulighed for kontrol som feriefonde oprettet efter denne dato.

De gældende regler skal sikre, at arbejdsgiver ikke undlader at afregne efter lovens § 36, og dermed sikre, at arbejdsgiveren ikke kan beholde feriepenge, der ikke er hævet eller udbetalt efter andre af ferielovens regler. I det omkostningerne for revisorerklæringerne for så vidt angår de virksomheder, der afregner til private feriefonde, betales af virksomheden, har bestemmelsen påført de arbejdsgivere, der afregner til andre end Arbejdsmarkedets Feriefond, en ekstra byrde. Der skelnes ikke i de gældende regler efter, hvor stort et beløb, der skal afregnes, men kun om det afregnes til en privat feriefond eller Arbejdsmarkedets Feriefond. Hvis en stor virksomhed med mange ansatte kun har uhævet feriebetaling for en enkelt ansat, der skal afregnes efter ferielovens § 36, vil virksomheden alligevel skulle bekoste og indsende en revisorerklæring. Bestemmelsen medfører, at det kan være en stor udgift at afregne selv en lille sum til en privat feriefond.

Efter den gældende ferielovs § 44, *stk. 10*, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om administration af de beløb, der

anvendes til andet ferieformål, jf. ferielovens § 36, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Efter den gældende ferielovs § 36, stk. 3, skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, senest den 15. november efter ferieårets udløb afregne beløb omfattet af bestemmelsens stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til et andet ferieformål, jf. bestemmelsens stk. 2. Det fremgår af ferielovens § 36, stk. 4, at ved forsinket indbetaling af uhævede feriepenge efter bestemmelsens stk. 3 skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til andet ferieformål, jf. bestemmelsens stk. 2.

Dette foreslås ændret således, at det forsat vil være muligt for både Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde at føre kontrol med, om der sker korrekt afregning af midler efter forslaget § 34, stk. 1 og 2, men dog således, at virksomheder ikke fremover skal have en stor omkostning til denne kontrol, når kontrolhensynet kan varetages på en mindre økonomisk byrdefuld måde.

Det foreslås i *stk. 1*, at Arbejdsmarkedets Feriefond årligt vil skulle pålægge op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Arbejdsmarkedets Feriefond afholder sædvanlige udgifter til revisorerklæring.

Arbejdsmarkedets Feriefond skal som hidtil stikprøvevist kontrollere, at fonden får overført korrekt afregning af midler efter forslaget § 34, stk. 1.

At ”virksomheden på betryggende vis skal dokumentere” skal forstås således, at virksomheden ved at fremlægge fx et lønregnskab, et ferieregnskab, udtræk fra et tidsregistreringssystem eller lignende dokumentation for Arbejdsmarkedets Feriefond kan opfylde kravet.

Sædvanlige udgifter til revisorerklæringen afholdes af Arbejdsmarkedets Feriefond. Forslaget svarer til den gældende ferielovs § 43 b, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at en privat feriefond, jf. forslaget § 34, stk. 2, årligt vil skulle pålægge et passende antal tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Fondens kan forlange en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter dertil.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at det forsat vil være muligt for de private feriefonde at kontrollere, om de arbejdsgivere, der afregner til dem, afregner korrekt. Som noget nyt skal arbejdsgiveren imidlertid ikke hvert år indsende revi-

sorerklæring for korrekt afregning til fonden. Fonden vil derimod kunne udtage et passende antal tilfældigt udvalgte arbejdsgivere til kontrol. At ”virksomheden på betryggende vis skal dokumentere” skal forstås således, at virksomheden ved at fremlægge fx et lønregnskab, et ferieregnskab, udtræk fra et tidsregistreringssystem eller lignende dokumentation for den private feriefond kan opfylde kravet.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at såfremt virksomheden ikke dokumenterer sin afregning på betryggende vis, vil den private feriefond kunne kræve at modtage en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter hertil.

Det foreslås i *stk. 3*, at Arbejdsmarkedets Feriefond vil kunne træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. forslaget § 34, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor Arbejdsmarkedets Feriefond ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 44, stk. 10, dog således at det vil være Arbejdsmarkedets Feriefond og ikke direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der træffer afgørelser vedrørende administrationen af uhævet feriebetaling, der tilfalder private feriefonde, og vil træffe afgørelse om, hvorvidt en feriefond skal miste adgangen til at få midler som en konsekvens af, at tilsynet ikke kan føre betryggende kontrol med anvendelsen af disse midler. Dette kunne være tilfældet, hvor en feriefond ikke efterlever de regler, det efter forslaget § 34, stk. 6, forventes, at beskæftigelsesministeren vil skulle udfærdige.

Eksempler på gældende regler på området omfatter blandt andet den standardvedtægt, som en fonds bestyrelse skal underskrive, forinden fonden kan oprettes, samt den regnskabs- og revisionsinstruks, som henholdsvis fondsbestyrelsen og fondens revisor skal efterleve.

Det er således ikke hensigten at ændre princippet om, at feriepengeudbetaleren skal betale renter til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond ved for sen overførsel af den uhævede feriebetaling. Det foreslås endvidere at videreføre princippet om, at uhævet feriebetaling, der er tilfaldet og fremover tilfalder en privat feriefond, vil skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond ved opløsning af den private feriefond.

Det foreslås i *stk. 4*, at Arbejdsmarkedets Feriefonds afgørelser truffet efter forslaget § 34, stk. 3 ikke skal kunne indbringes for anden administrativ myndighed. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 45, stk. 1, 2 pkt. Den foreslåede bestemmelse vil videreføre princippet om, at de afgørelser, der bliver truffet af tilsynsmyndigheden vedrørende de private feriefonde, ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Efter den gældende ferielovs § 9 har elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår. Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektivt overenskomst, jf. forslaget § 3. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser vil derfor som hidtil være omfattet af forslaget almindelige regler. Disse elever har imidlertid hidtil også været omfattet af regler, der er mere gunstige, end den foreslåede ferielovs bestemmelser vil være. Det foreslås derfor, at elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser skal sikres mulighed for at holde betalt ferie under en ansættelse svarende til gældende regler.

Det foreslås i *stk. 1*, at elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser vil have ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren vil skulle betale løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Således vil en elev, som fx har indgået uddannelsesaftale med en arbejdsgiver for de to sidste år af uddannelsen, være berettiget til 5 ugers betalt ferie i både den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter, at eleven er begyndt hos arbejdsgiveren.

Tilsvarende hvad der gælder i dag, er det ikke en forudsætning for ret til ferie med løn efter det foreslåede *stk. 1*, at der foreligger en uddannelsesaftale, som omfatter hele ferieafholdelsesperioden eller, hvis aftalen er indgået i perioden 2. september - 31. oktober, resten af ferieafholdelsesperioden, jf. herved Højesterets dom UfR 2009.3007.

Den foreslåede bestemmelse vil sikre, at elever fortsat vil have ret til 5 ugers betalt ferie, også selvom eleven måtte have optjent mindre end 5 ugers ferie i de pågældende ferieår på grund af fravær omfattet af forslaget § 5, *stk. 2*.

For en elev, hvis ansættelsesforhold begynder den 1. september, indebærer den foreslåede bestemmelse, at den angår hele den ferieafholdelsesperiode, som begynder samme dag, og den, som begynder den 1. september året efter.

Den foreslåede bestemmelse vil endvidere sikre, at elever fortsat har mulighed for at få ferien på ethvert tidspunkt af året, også selvom ferien endnu ikke vil være optjent efter forslaget § 5, *stk. 1*.

Den foreslåede bestemmelse indebærer endelig, at eleven modtager feriebetaling i form af løn under ferien, uanset om eleven i øvrigt er omfattet af forslagens § 17. Dermed vil eleven fortsat få feriebetaling på det lønniveau, som eleven har på ferietidspunktet, og ikke det lønniveau, som eleven havde på optjeningstidspunktet. Dette kan have betydning, hvis optjenings- og ferietidspunkterne ligger på hver sin side af en stigning i elevlønnen.

Det vil fortsat være den aktuelle arbejdsgiver på ferietidspunktet, som skal betale elevens løn under ferie. Hvis eleven har haft forudgående beskæftigelse og i den forbindelse har optjent feriegodtgørelse, vil arbejdsgiveren alene skulle betale løn under ferie for de dage, hvor eleven ikke har optjent feriegodtgørelse. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse, men godtgørelsen pr. dag er lavere end elevlønnen på ferietidspunktet, vil arbejdsgiveren på ferietidspunktet på samme måde som i dag skulle supplere feriegodtgørelsen op til den normale elevløn på ferietidspunktet.

En elev, der skifter arbejdsgiver under uddannelsen, vil ved fratræden på samme måde som efter de gældende regler være berettiget til feriegodtgørelse fra den første arbejdsgiver efter lovens almindelige bestemmelser, mens den nye arbejdsgiver vil skulle give betalt ferie efter den foreslåede bestemmelse. Arbejdsgiveren vil derfor eventuelt skulle supplere elevens medbragte feriegodtgørelse op til den normale elevløn på ferietidspunktet. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse for fx 5 dages ferie, og feriegodtgørelsen pr. dag er højere end elevlønnen på ferietidspunktet, skal arbejdsgiveren alligevel betale den fulde elevløn for de feriedage, som eleven ikke har optjent feriegodtgørelse til.

Det foreslås i *stk. 2*, at eleven, hvis ansættelsesforholdet er begyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, vil have en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 9, stk. 2, hvorefter elever, der ansættes inden for de første to måneder af ferieåret, men ikke fra ferieårets start, opnår ret til 5 ugers betalt ferie også i denne ferieafholdelsesperiode.

Det bemærkes, at det foreslåede indebærer, at en elev, der er ansat pr. den 1. september, på det tidspunkt vil starte i sin første hele ferieafholdelsesperiode, og derfor alene vil være omfattet af forslagens stk. 1.

Det foreslås, at rettighederne knyttet til ferien skal svare til rettighederne efter forslagens stk. 1, således at eleven vil have krav på at få løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Det foreslås i *stk. 3*, at eleven vil have en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden, hvis ansættelsesforholdet er begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni.

Den foreslåede bestemmelse skal på samme måde som den gældende ferielovs § 9, stk. 2 og 3, sikre, at elever, som er ansat før den 1. juli, har mulighed for at holde hovedferie i hovedferieperioden samt sikre feriebetaling for op til 5 feriedage under virksomhedslukning før hovedferieperioden, dvs. i perioden fra den 1. oktober til den 30. april.

Det foreslås, at rettighederne knyttet til ferien skal svare til rettighederne efter forslagens stk. 1, således at eleven vil have krav på at få løn under ferien for op til 4 uger, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Det bemærkes, at en elev ikke vil have ret til de 5 dages betalt ferie efter den foreslåede bestemmelse, hvis den virksomhed, som eleven er ansat i, ikke holder virksomhedslukket før hovedferieperioden. Eleven vil i så fald være henvist til at afholde den betalte ferie, som eleven har optjent efter forslagens § 5, eller at holde ferien uden betaling efter forslagens § 15. Det bemærkes i denne forbindelse, at arbejdsgiveren fortsat vil skulle opfylde betingelserne i forslagens § 8, stk. 2, og således skal sikre, at eleven så vidt muligt har optjent betalt ferie til gode til at holde hovedferie for.

Det bemærkes, at elever, der ansættes mellem den 1. maj og den 30. juni, efter de gældende regler vil få 5 ugers betalt ferie, mens de efter den foreslåede bestemmelse højst vil kunne få 3 ugers betalt ferie, da de ikke har mulighed for at få de 5 dage placeret uden for hovedferieperioden. Dette skyldes det ændrede ferieår, hvor de 5 ugers ferie efter de gældende regler skal dække feriebehovet i perioden frem til den 30. april året efter, mens de op til 3 ugers betalt ferie alene skal dække behovet for hovedferie frem til den 1. september, hvorefter eleven vil få ret til 5 ugers betalt ferie efter forslagens stk. 1.

Det bemærkes endvidere, at elever, der ansættes mellem den 1. juli og den 31. august, ikke vil opnå ferierettigheder ud over forslagens stk. 1 og den foreslåede lovs almindelige bestemmelser.

Til § 43

Efter den gældende ferielovs § 2 a, stk. 1, er en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, alene omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47 stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for hushjælpens arbejdsgiver. Efter bestemmelsens stk. 2 optjener hushjælpen 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Ferien kan afholdes, samtidig med at den optjenes (samtidighedsferie). Det følger endvidere af bestemmelsens stk. 3, at arbejdsgiveren med et rimeligt varsel skal meddele hushjælpen, hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens ønske. Efter stk. 4 skal den optjente ferie afholdes senest 3 år efter udløb

bet af den måned, hvori den er optjent. Hushjælpen får efter bestemmelsens stk. 5 løn under ferie. Hvis hushjælpen ikke arbejder med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen, medmindre der er forløbet mere end 3 år efter udløbet af den måned, hvori de er optjent, jf. bestemmelsens stk. 6. Ved overgangen til samtidighedsferie udbetaler arbejdsgiveren eller FerieKonto tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen, jf. stk. 7.

Efter ferielovens § 2 a, stk. 8, kan au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j holde ferie med løn, efterhånden som ferien optjenes, jf. stk. 9. Ved løn forstås de lommepenge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost. Ferien skal aftales skriftligt med værtsfamilien.

Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, som udfører huslige opgaver 6 dage om ugen, optjener efter bestemmelsens stk. 9 ret til 2,5 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, der udfører huslige opgaver 5 dage om ugen, optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j er omfattet af stk. 3 og 6, § 12, stk. 3, og § 13. Au pair-personens værtsfamilie er omfattet af § 47, stk. 5.

Efter ferielovens § 2 a, stk. 10, kan personer, som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, aftale med arbejdsgiveren, at de pågældende alene er omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47, stk. 1-3, finder tilsvarende anvendelse for arbejdsgiveren. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan tillade, at anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft som f.eks. udenlandske ph.d.-studerende og andet videnskabeligt personale efter aftale med arbejdsgiveren omfattes af samme regler.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst. Privat hushjælp og au pair-personer vil derfor være omfattet af forslagets almindelige regler.

Der gør sig imidlertid særlige forhold gældende for privat hushjælp og au pair-personer, da de ikke er omfattet af overenskomst og derfor vil stå med begrænsede muligheder for at fravige ferielovens almindelige regler, jf. forslagets § 3, herunder indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Der foreslås derfor opretholdt enkelte særregler for disse grupper.

Sådanne særlige forhold gør sig derimod ikke gældende for forskere og anden kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, hvorfor der ikke foreslås særbestemmelser for disse lønmodtagere.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, fortsat vil få løn under ferie.

Det følger heraf, at der for disse to grupper ikke skal ske løbende indberetning og indbetaling til FerieKonto. Ved privat hushjælp skal i denne lov forstås hjælp til børnepasning, madlavning, rengøring, havearbejde, samt andet husligt arbejde i en privat husstand. Det vil desuden være en betingelse, at arbejdets omfang ikke overstiger mere end gennemsnitligt 8 timer om ugen. Overstiger arbejdstiden gennemsnitligt 8 timer om ugen, vil hushjælpen være omfattet af lovens almindelige regler. Den normale løn er den løn, som hushjælpen ville have krav på, såfremt hushjælpen ikke havde holdt ferien.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at præcisere, at hvis en hushjælp ikke arbejder med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse. Bestemmelsen svarer til lignende regnearter for lønmodtagere omfattet af ferielovens almindelige regler, jf. forslaget § 7, stk. 2, § 10, stk. 2, og § 20. Hvis lønmodtagerens løn ikke har været sædvanlig på grund af fx sygdom, beregner husstanden lønnen under ferien på baggrund af lønnen i de sidste 4 normale uger.

Det foreslås i *stk. 1, 3. pkt.*, at for au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j vil der ved løn blive forstået de lommepenge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost.

Som løn forstås derfor de lommepenge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, samt værdien af kost. Lommepengebeløbet er således det lommepengebeløb, som au pair-personen efter au pair-kontrakten ville have krav på, hvis au pair-personen ikke holdt ferie. Værdien af kost beregnes på grundlag af de sats, der er fastsat af SKAT. Au pair-personens løn under ferien vil fortsat ikke omfatte værdien af logi, da au pair-personen fortsat kan råde over logiet i ferieperioden. Dermed fastholdes en definition af au pair-personens løn under ferien, som svarer til den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Se hertil forslaget § 17 om løn under ferien og bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 1, 4. pkt.*, at ferien fortsat vil skulle aftales skriftligt med værtsfamilien. Forslaget er begrundet i et ønske om at undgå tvivl om, hvornår der holdes ferie. Kravet om skriftlighed giver således au pair-personen en bedre retsstilling, hvis der opstår en tvist mellem au pair-personen og værtsfamilien om, hvornår ferien er afholdt.

Det foreslås i *stk. 1, 5. pkt.*, at husstanden eller værtsfamilien med et rimeligt varsel skal meddele hushjælpen eller au pair-personen efter 1. pkt., hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens eller au pair-personens ønsker. Varsling af ferien vil skulle ske med et rimeligt varsel, der gør det muligt for hushjælpen eller au pair-personen, at planlægge sin ferie. Et

meget kort varsel vil derfor være uacceptabelt. Der skal så vidt muligt tages hensyn til hushjælpens eller au pair-personens ønsker.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at tilgodehavende løn, som en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller som en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j ikke har holdt, vil skulle udbetales ved fratræden. Den foreslåede bestemmelse viderefører retstilstanden for disse persongrupper i den gældende ferielovs § 2 a, stk. 6 og 9. Det betyder, at disse lønmodtagergrupper ikke vil blive omfattet af reglerne om, at overskydende ferie ved fratræden indberettes og indbetales til FerieKonto, hvorfra lønmodtageren efterfølgende vil kunne anmode om udbetaling, når lønmodtageren holder ferie hos en ny arbejdsgiver. Den foreslåede bestemmelse er begrundet i et administrativt hensyn til arbejdsgiveren og værtsfamilien, som ikke er professionelle arbejdsgivere.

Til § 44

Efter den gældende ferielovs § 2, stk. 1, gælder loven ikke for (1) lønmodtagere i statens eller folkekirkens tjeneste, der er ansat som tjenestemænd, (2) lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som de i nr. 1 nævnte tjenestemænd, og (3) lønmodtagere, der har aftalt andre ferieregler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at lønmodtagere efter stk. 1, nr. 1 og 2, som fratræder, uden at pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter § 23, stk. 6. Feriegodtgørelsen indbetales og udbetales efter reglerne i kapitel 5.

Efter ferielovens § 3, stk. 3, kan forsvarsministeren fastsætte ferieregler for værnepligtige i forsvaret samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i forsvaret på værnepligtstilignende vilkår, konstabelelever og personel af reserven. Forsvarsministeren kan endvidere efter bestemmelsens stk. 4 indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie for militære personelgrupper, der ikke er omfattet af stk. 3. Herudover kan forsvarsministeren efter bestemmelsens stk. 5 fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtstilignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst, jf. forslaget § 3. Tjenestemænd, ansatte på tjenestemandstilignende

vilkår og personel i Forsvaret og det statslige redningsberedskab vil således være omfattet af forslagens almindelige regler.

For visse grupper vil der dog være et behov for fortsat at gøre undtagelse fra dele af en ny ferielov. Dette gør sig blandt andet gældende for ansatte i Forsvaret og politiet, hvor det vil være nødvendigt at tage hensyn til deres varetagelse af særlige samfundsmæssige opgaver og internationale forpligtelser. Det bemærkes, at det med forslaget ikke vil være en forudsætning, at der indgås en kollektiv aftale mellem de centrale aftaleparter på disse områder. Herudover vil der være et behov for fortsat at give relevante ressortministre bemyndigelse til at fastsætte regler om ferie.

Udgangspunktet er, at ferien for lønmodtagere i Forsvaret og politiet skal tilrettelægges i overensstemmelse med ferielovens almindelige regler. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter, vil dette dog ikke altid være muligt, og der kan derfor være behov for at fravige dele af ferieloven, når ganske særlige forhold gør sig gældende. Det er intentionen med stk. 1 og 2, at Forsvarets og politiets muligheder i disse særlige situationer skal svare til de gældende regler for statens tjenestemænd og den måde, hvorpå disse undtagelsesbestemmelser hidtil er blevet praktiseret.

Det bemærkes, at der ikke er foreslået særlige regler om forholdet mellem forslagens bestemmelser og lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. Der er ikke hermed tilsiget en realitetsændring, idet det vurderes, at spørgsmålet er reguleret i § 9 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Det foreslås i *stk. 1*, at ansættelsesmyndigheden for personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, vil kunne bestemme, at indtil 5 feriedage udskydes til den følgende ferieafholdelsesperiode, hvis ganske særlige tjenstlige forhold har medført, at den fulde ferie ikke har kunnet afvikles i den pågældende ferieafholdelsesperiode. Udskydelse vil ikke kunne ske to ferieafholdelsesperioder i træk.

Den foreslåede bestemmelse vil give Forsvaret og politiet mulighed for ensidigt at fravige forslagens § 6, stk. 1, hvorefter optjent betalt ferie afholdes i løbet af ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, jf. dog §§ 21 og 22.

De ganske særlige tjenstlige forhold, som vil kunne begrunde en sådan fravigelse af forslagens § 6, stk. 1, vil være knyttet til de særlige aktiviteter, som Forsvaret og politiet varetager. Det vil som udgangspunkt være en betingelse for, at der foreligger ganske særlige tjenstlige forhold, at ansættelsesmyndigheden ikke har mulighed for at indkalde en anden lønmodtager til at gøre tjeneste i stedet. Særlige aktiviteter varetages dog ofte af enheder med en fast bemanding, hvor vurderingen af, om der kan indkaldes en anden, derfor vil skulle foretages på enhedsniveau.

Sådanne ganske særlige tjenstlige forhold vil kunne foreligge i uforudsigelige situationer, fx i forbindelse med international udsendelse med kort varsel eller uforudsete beredskabsopgaver i forbindelse med fx terrorangreb og større eftersøgnings- og redningsopgaver.

Udskydelse af feriedage vil, som det fremgår af forslaget 2. pkt., ikke kunne ske to år i træk for den enkelte lønmodtager. Som kompensation for udskydelse efter 1. pkt. ydes en halv dags betalt frihed for hver udskudt feriedag, jf. forslaget 3. pkt. Kompensationen svarer til den kompensation, som gives efter de gældende regler for statens tjenestemænd.

Det foreslås i *stk. 2*, at ansættelsesmyndigheden for personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, kan bestemme, at hovedferien, jf. forslaget § 8, helt eller delvis placeres uden for hovedferieperioden, hvis ganske særlige tjenstlige forhold gør det nødvendigt.

Den foreslåede bestemmelse vil give ansættelsesmyndigheden mulighed for ensidigt at fravige forslaget § 8, *stk. 2*, 2. pkt., hvorefter lønmodtageren har ret til at holde hovedferien i perioden fra 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).

De ganske særlige tjenstlige forhold, som kan begrunde en sådan fravigelse af forslaget § 8, *stk. 2*, 2. pkt., vil være knyttet til de særlige opgaver, som Forsvaret og politiet varetager. Det vil som udgangspunkt være en betingelse for, at der foreligger ganske særlige tjenstlige forhold, at ansættelsesmyndigheden ikke har mulighed for at indkalde en anden lønmodtager til at gøre tjeneste i stedet. Særlige aktiviteter varetages dog ofte af enheder med en fast bemanning, hvor vurderingen af, om der kan indkaldes en anden, derfor vil skulle foretages på enhedsniveau. Ganske særlige tjenstlige forhold efter *stk. 2*, vil ud over de situationer, der er nævnt under *stk. 1*, også kunne være udsendelses- eller beredskabsopgaver, som det er muligt at planlægge, men som har en sådan tidsmæssig udstrækning, at det ikke vil være muligt at sikre alle lønmodtagere eller enheder ret til afvikling af hovedferie i hovedferieperioden.

Det vil fx kunne være længerevarende udsendelser til internationale øvelser eller operationer og forberedende uddannelses- eller øvelsesvirksomhed forud herfor. Danmark skal således blandt andet som følge af internationale forpligtelser stille en enhed på ca. 180 mand til rådighed for en fælles NATO-styrke 6 måneder ad gangen uden at have indflydelse på, hvornår udsendelsen tidsmæssigt skal ske. Andre situationer kan være bidrag i forbindelse med iværksættelse af en national grænsekontrol af længere varighed eller beredskabsopgaver i forbindelse med afvikling af konferencer med deltagelse af et stort antal statsledere eller andre med krav på særlig beskyttelse.

Som kompensation for placering af ferie efter 1. pkt. vil skulle ydes 1,8 times betalt frihed for hver feriedag, der er placeret uden for hovedferieperioden, jf. forslaget 2. pkt.

Kompensationen svarer til den kompensation, som gives efter de gældende regler for statens tjenestemænd.

Det foreslås i *stk. 3 og 4*, at forsvarsministeren vil kunne fastsætte ferieregler for værnepligtige i forsvaret eller det statslige redningsberedskab. Det foreslås endvidere, at forsvarsministeren efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer vil kunne fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i forsvaret eller det statslige redningsberedskab på værnepligtslignende vilkår, samt for konstabelelever i forsvaret og personel af reserven. De foreslåede bestemmelser svarer til den gældende ferielovs § 3, stk. 3, og 5.

De foreslåede bestemmelser er begrundet i, at værnepligt er et borgerligt ombud, hvorfor værnepligtige ikke er omfattet af de foreslåede bestemmelser. Det er derfor nødvendigt for forsvarsministeren at kunne fastsætte bestemmelser om ferie for både værnepligtige og de lønmodtagergrupper, som varetager samme opgaver som de værnepligtige, således at disse grupper så vidt muligt er underlagt samme ferieregler. De foreslåede bemyndigelser forventes udmøntet som de gældende bemyndigelsesbestemmelser.

Til § 45

For søfarende er økonomi- og erhvervsministeren efter den gældende ferielovs § 3, stk. 1, tillagt de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, og efter bestemmelsens stk. 2 kan økonomi- og erhvervsministeren efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende.

Der er fastsat nærmere regler for søfarende, jf. bekendtgørelse nr. 285 af 26. marts 2015 om ferie for søfarende. Bekendtgørelsen gennemfører dele af Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF), om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF, EU-Tidende 2009, L 124, side 30-50. Efter bekendtgørelsens § 4 udøver Søfartsstyrelsen for ansatte de beføjelser, som ved ferieloven er henlagt til beskæftigelsesministeren eller direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Dette gælder dog ikke beføjelserne i ferielovens § 30, stk. 6, § 32, § 34, § 42 og § 46.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst. For så vidt angår søfarende er der imidlertid behov for fortsat at give erhvervs- og vækstministeren mulighed for at tilrettelægge og administrere et andet feriesystem, der tager højde for de søfarendes særlige forhold.

Det foreslås i *stk. 1*, at erhvervsministeren for søfarende vil udøve de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til FerieKonto. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 3, stk. 1.

Kompetencen vil som udgangspunkt omfatte samtlige beføjelser, som foreslås henlagt til FerieKonto. Erhvervsministeren vil dog med hjemmel i stk. 2, jf. bemærkningerne hertil nedenfor, kunne fastsætte nærmere regler om, at erhvervs- og vækstministeren ikke udøver visse af beføjelserne.

Søfarende omfatter i overensstemmelse med sømandslovens § 1, stk. 1, og § 49 enhver person, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn. Søfarende omfatter således også fiskere, idet partsfiskere på rent nettoudbytte dog fortsat ikke vil være omfattet af ferieloven.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at erhvervsministeren efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer vil kunne fastsætte andre ferieregler for søfarende. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 3, stk. 2.

Det betyder, at erhvervsministeren vil kunne fastsætte regler, der er i overensstemmelse med de internationale forpligtelser, der gælder for netop denne gruppe. Erhvervsministeren vil endvidere kunne fastsætte regler om, at ferielovens almindelige regler vil skulle finde anvendelse. Det bemærkes, at søfarende ikke er omfattet af arbejdstidsdirektivets artikel 7. Der henvises til betænkningens kapitel 4 om internationale forpligtelser, afsnit 4.2.

Til § 46

Efter den gældende ferielovs § 47, stk. 1, straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg, med bøde. En au pair-persons værtsfamilie kan også pålægges bøde efter bestemmelsen, jf. ferielovens § 47, stk. 5. Der kan endvidere pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel, jf. ferielovens § 47, stk. 2.

Efter ferielovens § 47, stk. 3, straffes den, der ikke efterkommer et pålæg efter ferielovens § 43 b, stk. 1, med bøde. Efter ferielovens § 43 b, stk. 1, pålægger Arbejdsmarkedets Feriefond årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden.

Efter den gældende ferielovs § 47, stk. 4, kan der fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov. Der er udstedt sådanne forskrifter i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen),

i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen) og i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo (Feriepengeinfo-bekendtgørelsen).

Efter feriebekendtgørelsens § 28, stk. 1, straffes lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2, med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. ferielovens § 43, stk. 1. Efter ferielovens § 43, stk. 1, kan FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering indhente en række forskellige oplysninger om optjening, afholdelse og udbetaling af ferie til brug for administrationen af ferieloven. Det er efter feriebekendtgørelsens § 28, stk. 2, en betingelse for straf efter stk. 1, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering eller FerieKonto har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for administration af ferieloven, og at fristen for svar er udløbet, jf. feriebekendtgørelsens § 25.

Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 28, stk. 3, at overtrædelse af feriebekendtgørelsens § 26 straffes med bøde. Feriebekendtgørelsens § 26 indeholder bestemmelser om opbevaring af dokumentation for udbetaling af feriepenge efter ferielovens § 34 b.

Efter FerieKonto-bekendtgørelsens § 14, stk. 1, straffes en arbejdsgiver, der overtræder §§ 1-5 og § 7 om anvendelse af FerieKonto, med bøde, og efter Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 16, stk. 1, straffes en arbejdsgiver, der overtræder §§ 1 og 2 om indberetning til indkomstregisteret, med bøde.

Der kan i alle disse tilfælde pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5, jf. feriebekendtgørelsens § 28, stk. 4, FerieKonto-bekendtgørelsens § 14, stk. 2, og Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 16, stk. 2, jf. ferielovens § 47, stk. 2.

Det foreslås, at der ikke ændres grundlæggende i straffebestemmelserne. Der bør således bibeholdes et vist minimum af sanktioner, blandt andet under henvisning til ILO-konvention nr. 52 (konvention om årlig ferie fra 1936), hvor det fremgår af artikel 8, at ethvert medlem, som har ratificeret konventionen, skal indføre et straffesystem til sikring af konventionens gennemførelse. Samtidig vil det ud fra præventive hensyn være hensigtsmæssigt at kunne straffe en arbejdsgiver for manglende betaling af feriepenge. Det foreslås dog, at bøden reguleres til et mere tidssvarende niveau.

Det foreslås på dette grundlag i *stk. 1*, at en arbejdsgiver vil kunne straffes med bøde, hvis arbejdsgiveren trods påkrav og uden rimelig grund undlader at betale forfaldne feriepenge. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 1.

Det vil være en betingelse for at ifalde ansvar efter bestemmelsen, at feriebetalingskravet er forfaldent, at der er givet påkrav om betaling, og at der ikke foreligger en gyldig grund til at undlade betalingen. En arbejdsgiver kan fx have en rimelig grund, hvis arbejdsgiveren har et berettiget modkrav, eller hvis betalingen

allerede er foretaget. En arbejdsgiver kan også have rimelig grund til ikke at betale, hvis arbejdsforholdet har en sådan karakter, at det ikke er urimeligt, at arbejdsgiveren ønsker en retlig afgørelse af, om arbejdsgiveren har pligt til at yde feriebetaling, før der sker udbetaling, jf. UfR 1996.1085V.

Det foreslås imidlertid, at bødeniveauet øges betydeligt, således at niveauet svarer til den bod en arbejdsgiver ville ifalde for samme forhold i Arbejdsretten, jf. § 12 i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med senere ændringer. Efter hidtidig praksis nedlægges der således alene påstand om, at arbejdsgiveren idømmes en bøde på ikke under 1.000 kr. i sager efter bestemmelsen. Til sammenligning er det Arbejdsrettens praksis at idømme en bod på mellem ca. 20 og 25 pct. af det unddragne beløb, dog mindst 3.500 kr.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Påtaleberettiget er lønmodtageren og dennes eventuelle repræsentant. Det foreslås endvidere, at det præciseres i bestemmelsens 2. pkt., at en au pair-persons værtsfamilie – uanset at de ikke efter dansk ret anses som arbejdsgivere – også vil kunne ifalde strafansvar for manglende feriebetaling. Henvisningen til au pair-personens ”værtsfamilie” skal forstås som de værtsforældre, der har underskrevet au pair-aftalen. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 5.

Det foreslås endvidere i *stk.* 2, at der gives hjemmel til at fastsætte straffebestemmelser i administrative forskrifter udstedt i henhold til loven. Dermed sikres, at det fortsat vil være muligt at fastsætte bestemmelser om, at det vil være forbundet med strafansvar for arbejdsgivere og andre, der varetager opgaver på ferieområdet, at undlade at opfylde de betalings-, oplysnings-, indberetnings- og dokumentationsforpligtelser, som de er pålagt med henblik på at sikre en korrekt ferieområdeadministration. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 4.

Straffeniveauet ved overtrædelse af bekendtgørelserne er behandlet i Rigsadvokatens Meddelelse nr. 4/2005 om sanktionen ved manglende indbetaling til Feriekonto. Det fremgår af dennes kapitel 5 om strafpåstande, at en arbejdsgiver ved overtrædelse af § 1, stk. 1, i FerieKonto-bekendtgørelsen, i 1. gangs tilfælde straffes med en bøde på 1.000 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling, i 2. gangs tilfælde med en bøde på 1.400 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling, og i 3. gangs tilfælde med en bøde på 1.800 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling. Det fremgår endvidere, at bøden i det omfang arbejdsgiveren har opnået en gevinst eller besparelse, som er væsentligt større end den bøde, som følger af de almindelige bødeniveauer, fastsættes med udgangspunkt i denne gevinst eller besparelse.

Heri kan efter retspraksis blandt andet indgå summen af de morarenter, som arbejdsgiveren undgår at ifalde ved helt at undlade indberetning, jf. UfR 2005.470/2Ø.

Det foreslås i *stk. 3*, at der fortsat vil kunne pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. Bestemmelsen indebærer, at der også i regler, som udfærdiges i medfør af loven, kan fastsættes regler om, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 2.

Til § 47

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. september 2020, jf. dog forslagets stk. 2 og 4.

Dermed vil lønmodtagerne komme til at optjene og afholde ferie efter de foreslåede regler fra og med det ferieår, der starter den 1. september 2020, jf. forslagets §§ 4 og 6.

Det foreslås i *stk. 2*, at forslagets § 48 vil skulle træde i kraft allerede den 1. januar 2019. Forslagets § 48 indeholder forslag til ændring af den gældende ferielov, således at denne vil blive udfaset samtidig med ikrafttrædelsen af den foreslåede ferieordning, jf. forslagets stk. 3. Den foreslåede udfasning griber ind i den ferie, som optjenes i kalenderåret 2019. Det foreslås derfor, at denne bestemmelse træder i kraft allerede den 1. januar 2019, således at både arbejdsgivere og lønmodtagere er på det rene med, at optjeningsåret 2019 ikke som ellers kan ansues som en helhed, der er bestemmende for ferieafholdelse i perioden 1. maj 2020 til 30. april 2021.

Det foreslås i *stk. 3*, at lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, ophæves.

Det foreslås i *stk. 4*, at loven ikke finder anvendelse på ferie, som inden lovens ikrafttrædelse er varslet til afholdelse helt eller delvist i september 2020, og for ferie, som er optjent under den hidtil gældende ferielov, og som ikke i medfør af § 49 i denne lov er overført til afholdelse efter denne lov eller til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Hermed sikres, at der kan holdes ferie i september 2020 efter de hidtil gældende regler.

Efter den foreslåede bestemmelse vil loven træde i kraft den 1. september 2020, jf. forslagets stk. 1, og den gældende ferielov vil blive ophævet samtidig med, at den foreslåede ferielov træder i kraft, jf. stk. 3, dog således, at ferie, der er varslet til afholdelse i september 2020 kan holdes efter den gældende ferielov, jf. forsla-

get til stk. 4. Aftaler, der er indgået efter den gældende ferielov, og som ikke er i overensstemmelse med den nye ferielov, vil derfor ikke længere være gyldige.

Det bemærkes, at den gældende ferielov fortsat vil finde anvendelse på ferie, der er optjent og skal behandles efter den gældende ferielov. Ferie optjent inden den 1. september 2020 vil således skulle behandles efter den gældende ferielovs regler og hos de myndigheder m.v., som er tillagt kompetence efter den gældende ferielov, medmindre andet fremgår af overgangsbestemmelserne i forslaget §§ 48 og 49.

Til § 48

Til nr. 1

Efter den gældende ferielovs § 12, stk. 1, skal ferie holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Det foreslås, at der i ferielovens § 12, stk. 1, tilføjes en henvisning til § 48 a som affattes ved forslaget nr. 3, hvortil der henvises.

Forslaget indebærer, at der i den første bestemmelse i ferieloven, der regulerer afholdelse af ferie, indsættes en henvisning til den foreslåede bestemmelse om udfasning af den gældende ferielov. Dermed vil lovens materielle bestemmelser om afholdelse indeholde en henvisning til, at disse regler ikke finder anvendelse fra den 1. september 2020, og at ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 ikke vil kunne afholdes.

Den foreslåede bestemmelse vil træde i kraft den 1. januar 2019, jf. forslaget § 47, stk. 2.

Til nr. 2

Efter den gældende ferielovs § 29, stk. 1, udbetales feriegodtgørelse senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, og efter bestemmelsens stk. 2 skal anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse rettes til FerieKonto, jf. dog §§ 30 og 30 a. Bestemmelsen er den første bestemmelse i loven om udbetaling.

Det foreslås, at der i ferielovens § 29 – som står i ferielovens kapitel 5 – tilføjes et stk. 3, hvorefter feriebetaling omfattet af § 48 a ikke vil kunne udbetales efter lovens kapitel 5 og 5 a. Bestemmelsen i § 48 a affattes ved forslaget nr. 3, hvortil der henvises.

Forslaget indebærer, at der i den del af ferieloven, der regulerer udbetaling af ferie, indsættes en henvisning til den foreslåede bestemmelse om udfasning af den gældende ferielov. Dermed vil lovens materielle bestemmelser om udbetaling indeholde en henvisning til, at disse regler ikke finder anvendelse fra den 1. september 2020, og at ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 ikke vil kunne udbetales.

Den foreslåede bestemmelse vil træde i kraft den 1. januar 2019, jf. forslaget § 47, stk. 2.

Til nr. 3

Efter den gældende ferielovs § 7, stk. 1, optjener en lønmodtager ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår), og efter den gældende ferielovs § 12, stk. 1, skal ferie afholdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret. Ferielovens §§ 12-22 indeholder bestemmelser om afholdelse af ferie, mens ferielovens kapitel 4, 5 og 5 a indeholder bestemmelser om udbetaling af ferie.

Det foreslås, at der i den gældende ferielov efter dennes ikrafttrædelsesbestemmelse i § 48 indsættes en ny bestemmelse om, hvorledes den gældende ferielov udfases.

Med ikrafttrædelse den 1. september 2020 sker overgangen på et tidspunkt, som ligger i hovedferieperioden 2020. Efter den gældende ferielovs § 14 skal 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien), og hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september. Det foreslås, at dette også skal gælde i 2020. Efter den gældende ferielovs § 15 skal ferie varsles – hovedferie senest 3 måneder inden feriens begyndelse, øvrige feriedage senest 1 måned før feriens begyndelse, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Det foreslås, at denne adgang til varsling skal gælde helt frem til den nye ferielovs ikrafttræden med den virkning, at ferie, der er varslet inden den 1. september 2020 til afholdelse i september 2020 – hvad enten det er hovedferie, som med 3 måneders varsel er varslet til hel eller delvis afholdelse i september 2020, eller anden ferie, som med 1 måneds varsel er varslet til afholdelse i september 2020 – afholdes efter den hidtidige ferielov.

Det foreslås, at bestemmelsen affattes, så det fremgår klart, at betalt ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 kan afholdes efter den gældende ferielov og derefter efter den nye ferielov, dog således at hovedferien, jf. § 14, stk. 1, i gældende ferielov skal gives i sammenhæng i perioden fra den 1. maj til den 30. september 2020, og således at der indtil ikrafttrædelsen af den nye ferielov kan varsles ferie til afholdelse inden 30. september 2020 efter den gældende ferielov.

Det foreslås desuden, at bestemmelsens *stk. 2* affattes således, at ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 ikke vil kunne afholdes eller udbetales efter denne lov, medmindre lønmodtageren er omfattet af forslagetets *stk. 3* om ret til at afholde særlige fondsferiedage eller omfattet af § 2 a. Sådant optjent ferie behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Forslaget indebærer, at ferie, der optjenes i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, som udgangspunkt ikke vil kunne afholdes. Ferie optjent i denne periode ville efter den gældende ferielov for så vidt angår 2019-delen skulle

afholdes i perioden fra den 1. maj 2020 til den 30. april 2021, og for så vidt angår 2020-delen i perioden fra den 1. maj 2021 til den 30. april 2022.

Det foreslås dog, at optjent ferie for perioden 1. september 2019 til 31. december 2019 vil kunne afholdes som særlige fondsferiedage, når visse betingelser er opfyldt, jf. stk. 3. Der henvises til bemærkningerne til stk. 3 nedenfor.

Lønmodtagere, der er omfattet af den gældende ferielovs § 2 a, vil dog fortsat kunne afholde den ferie, de optjener i perioden. Dette skyldes, at den gældende ferielovs § 2 a indeholder regler om samtidighedsferie for nærmere definerede lønmodtagere. Disse lønmodtagere ville miste deres ret til at holde betalt ferie i det pågældende år, såfremt de blev omfattet af forslaget på lige fod med øvrige lønmodtagere. Den gældende ferielovs § 2 a omfatter hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, som udfører huslige opgaver 6 dage om ugen, personer, som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, efter aftale med arbejdsgiveren, samt anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft efter aftale med arbejdsgiveren.

Det foreslås i *stk. 3, 1. pkt.*, at en lønmodtager, der har optjent ferie i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019, og som i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 har optjent mindre end 8,3 feriedage, har ret til at afholde op til 8,3 feriedage som særlige fondsferiedage efter det samtidigt fremsatte forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med feriebetaling fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. Bestemmelsen giver en afgrænset gruppe af lønmodtagere, der dels har optjent et begrænset antal feriedage til afholdelse i perioden fra 1. maj 2020 til den 30. september 2020, og dels har været ansat i en periode fra 1. september 2019 til den 31. december 2019, mulighed for at afholde op til 8,3 af de feriedage, der skal administreres efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, jf. stk. 2.

Det foreslås i *stk. 3, 2. pkt.*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, hvilke lønmodtagere, der er omfattet af bestemmelsen, herunder om hvordan antallet af feriedage optjent i perioden 1. januar 2019 til den 31. august 2019 opgøres på baggrund af oplysninger fra eIndkomstregistret, ATP og FerieKonto m.v. Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler træffer på baggrund af en ansøgning fra den lønmodtager, der ønsker at udnytte adgangen til at afholde særlige fondsferiedage afgørelse herom. Dette sker efter regler i det samtidigt fremsatte forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, hvortil der henvises.

Det bemærkes, at bestemmelsen alene vil afskære afholdelse eller udbetaling af optjent betalt ferie. Dermed vil bestemmelsen ikke omfatte eleverns krav på udbetaling af løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under

ferie eller feriegodtgørelse, jf. den gældende ferielovs § 9. Elever vil således også i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 have krav på at modtage den yderligere betaling under ferie, uanset at der ikke er optjent betalt ferie efter ferielovens § 7.

Det bemærkes endvidere, at idet bestemmelsen alene vil afskære afholdelse eller udbetaling af optjent betalt ferie, vil bestemmelsen ikke berøre lønmodtagerens ret til 25 dages ferie om året, jf. ferielovens § 8. Denne bestemmelse vil således først blive ophævet pr. 1. september 2020, jf. forslagets § 47, stk. 3.

Den ferie, som ikke vil kunne afholdes eller udbetales efter den foreslåede bestemmelse, vil i stedet skulle behandles i overensstemmelse med forslagets § 49, stk. 2.

Til § 49

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår samt ferie for lønmodtagere omfattet af § 2 a og § 9 i den hidtil gældende lov om ferie, som en lønmodtager ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020, vil skulle overføres til afholdelse efter den foreslåede lov.

Overførselsadgangen vil således omfatte optjent ferie, som lønmodtageren ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020.

Det betyder, at ret til ferie, der er optjent i perioden forud for ikrafttrædelsen af den foreslåede ferielov, men som ikke er blevet afholdt eller varslet afholdt inden den 31. august 2020, vil skulle overføres til afholdelse efter de foreslåede regler.

Det bemærkes i den anledning, at ferie, der er overført efter de gældende regler i ferielovens § 19, ligeledes vil kunne overføres til afholdelse efter de foreslåede regler. Aftaler om overførsel af ferie, der er indgået i overensstemmelse med den gældende ferielov inden ikrafttrædelsen af den nye ferielov den 1. september 2020, vil derfor fortsat være gyldige. Ferie, der overføres til afholdelse efter den foreslåede ferielovs ikrafttræden, vil skulle afholdes i henhold til de nye regler.

Det bemærkes, at overførsel af ferien ind i det foreslåede feriesystem vil være hovedreglen.

Det foreslås imidlertid i *stk. 1, 2. pkt.*, at lønmodtageren vil kunne anmode om at få optjent ferie ud over 20 dage udbetalt. Dette indebærer, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at lønmodtageren – hvis denne har mere end fire ugers ferie til gode den 31. august 2020, og denne ferie ikke er varslet til afholdelse i september 2020 – får udbetalt det overskydende i stedet for, at al ferien overføres til afholdelse.

Udbetalingen vil skulle ske med det beløb, som lønmodtageren ville have fået udbetalt, hvis lønmodtageren havde holdt ferien på udbetalingstidspunktet. Der henvises til forslaget § 16. Dette vil gælde, uanset om lønmodtageren har en feriehindring på udbetalingstidspunktet.

Det foreslås i *stk. 2*, at optjent ferie, der efter § 48 a, stk. 2 i den hidtil gældende lov om ferie, som affattet ved forslaget § 48, nr. 3, ikke har kunnet afholdes eller udbetales, vil skulle behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Der henvises til det samtidig affattede udkast til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Til § 50

Det foreslås, at regler fastsat i medfør af den hidtil gældende ferielov forbliver i kraft, indtil de ophæves eller erstattes af bekendtgørelser udstedt efter denne lov.

Til § 51

Ferieloven vil ikke skulle finde anvendelse på Færøerne og Grønland. Både Færøerne og Grønland har vedtaget egne ferielove. Den færøske og grønlandske ferielovgivning er opbygget efter de samme principper som den gældende danske ferielov, men adskiller sig dog på flere punkter herfra.

17.2. Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler

Forslag

til

Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler

Kapitel 1

Formål og anvendelsesområde

§ 1. Loven har til formål i forbindelse med overgangen til et nyt feriesystem, jf. ferielovens § 49, stk. 2, at sikre lønmodtagernes krav på tilgodehavende feriemidler og at give arbejdsgiverne mulighed for at beholde de tilgodehavende feriemidler, indtil de forfalder til betaling.

Stk. 2. Til sikring af lovens formål oprettes Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (fonden) som en særskilt økonomisk enhed i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der forestår midlernes indbetaling, forvaltning og udbetaling.

Stk. 3. Ved tilgodehavende feriemidler, jf. stk. 1, forstås feriebetaling opgjort efter § 2.

Stk. 4. Fonden indtræder ved indberetning efter § 3 i lønmodtagerens indberettede krav på tilgodehavende feriemidler, jf. stk. 3, mod arbejdsgiveren, hvorefter arbejdsgiveren alene kan betale med frigørende virkning til fonden, og lønmodtageren alene kan rette sit krav mod fonden. Indtil fonden er indtrådt i lønmodtagerens indberettede krav på tilgodehavende feriemidler, er kravet et forhold imellem lønmodtager og arbejdsgiver, som forældes efter § 4 i forældelsesloven.

Kapitel 2

Opgørelse og indberetning af tilgodehavende feriemidler

§ 2. Feriedage og feriebetaling optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020 efter lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, opgøres for hver enkelt lønmodtager den 31. august 2020.

Stk. 2. Feriebetalingen beregnes som feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsperioden, jf. § 26 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9.

oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 3. For en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som i den i stk. 1 nævnte periode under ansættelsen har haft orlov efter barselsloven, hvor arbejdsgiveren skal betale delvis løn, beregnes feriebetalingen for orlovsperioden på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de seneste 4 uger, hvor fuld løn er udbetalt.

Stk. 4. I det omfang en lønmodtager, der har ret til ferie med løn, ifølge kollektiv aftale har krav på pensionsbidrag af feriegodtgørelse ved fratræden, indgår disse midler i opgørelsen efter stk. 1.

§ 3. Der skal for hver enkelt lønmodtager ske indberetning til fonden af tilgodehavende feriemidler opgjort efter § 2 senest den 31. december 2020. Arbejdsgiver kan ved undskyldelige fejl gøre indsigelse imod indberetningen på samme måde som angivet i § 4, stk. 3.

Stk. 2. Indberetningen foretages af den arbejdsgiver, hos hvem optjeningen af de tilgodehavende feriemidler er sket. For tilgodehavende feriemidler, som er indberettet til FerieKonto i henhold til § 28 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, eller som er indberettet til en privat feriekasse i henhold til en kollektiv overenskomst, foretages indberetningen dog af henholdsvis FerieKonto og den private feriekasse.

Stk. 3. Indberetningen skal for hver enkelt lønmodtager indeholde oplysning om

- 1) navn og CPR-nummer eller anden entydig identifikation,
- 2) det beløb, de tilgodehavende feriemidler er opgjort til, samt
- 3) antallet af opsparede feriedage.

Stk. 4. Fonden kan afvise indberetningen, hvis arbejdsgiveren ikke ved påkrav kan dokumentere, at de tilgodehavende feriemidler er opgjort i overensstemmelse med § 2.

Stk. 5. Undlader arbejdsgiver at foretage indberetning i overensstemmelse med stk. 1-4, kan fonden pålægge arbejdsgiveren straks at indsende de manglende oplysninger. Undlader arbejdsgiver på trods af pålæg herom at indsende de manglende oplysninger, kan fonden træffe afgørelse om, at arbejdsgiveren skal foretage indbetaling af tilgodehavende feriemidler inden for en frist på fire uger, hvorved arbejdsgiver mister retten efter § 6, stk. 1, til at beholde midlerne. Rykkerskrivelsen vil blive pålagt gebyr.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indberetningen, herunder om dens indhold og form, samt nærmere regler om opkrævning af et administrationsbidrag ved indberetning af et krav, der kan afvises efter stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan desuden fastsætte nærmere regler om fremgangsmå-

den og vilkårene for sanktioner og håndhævelse i forbindelse med mangelfuld indberetning af tilgodehavende feriemidler, jf. stk. 5, herunder om opkrævning af gebyrer for rykkerskrivelser og niveauet herfor.

§ 4. Fonden underretter arbejdsgiveren og efterfølgende lønmodtageren om de indberettede oplysninger m.v., jf. §§ 3 og 28.

Stk. 2. Forud for underretningen af arbejdsgiver efter stk. 1 skal fonden undersøge, om arbejdsgiver har foretaget fuldstændig indberetning for alle lønmodtagere. Hvis fonden identificerer lønmodtagere, for hvilke der må antages ikke at være indberettet oplysninger om tilgodehavende feriemidler, foretager fonden høring af arbejdsgiveren og lønmodtageren over den manglende indberetning.

Stk. 3. En lønmodtager, der er uenig i en opgørelse efter stk. 1 eller 2, skal gøre indsigelse senest den 30. juni 2025. Ved orientering af fonden om indsigelsen skal lønmodtageren dokumentere, at lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige om en anden opgørelse af de tilgodehavende feriemidler, eller dokumentere, at lønmodtageren har foretaget de i § 35, stk. 2, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, nævnte skridt.

§ 5. FerieKonto og private feriekasser skal til fonden overføre de tilgodehavende feriemidler, der er indberettet til fonden, jf. § 3, stk. 2, 2. pkt., senest den 31. december 2020, jf. dog stk. 2. Tilgodehavende feriemidler, som en arbejdsgiver har indberettet til, men i strid med reglerne ikke har indbetalt til FerieKonto eller en privat feriekasse, kan fonden forlange betalt inden fire uger med tillæg af renter efter § 28, stk. 2, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015. Om arbejdsgiverens ret og pligt til at foretage indbetaling af en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler gælder reglerne i kapitel 3.

Stk. 2. FerieKonto skal til fonden overføre de feriemidler, der er indbetalt til FerieKonto for perioden 1. september 2019 til 31. december 2019, senest den 1. april 2020.

Kapitel 3 *Arbejdsgivers betaling*

§ 6. Arbejdsgiver indbetaler i forbindelse med indberetningen efter § 3 tilgodehavende feriemidler for hver lønmodtager til fonden, medmindre arbejdsgiver i forbindelse med indberetningen efter § 3 tilkendegiver, at denne ønsker at beholde tilgodehavende feriemidler i virksomheden, indtil de forfalder til betaling efter §§ 8 og 9 jf. dog § 3, stk. 5, 2. pkt.

Stk. 2. En arbejdsgiver, der ikke har indbetalt samtlige tilgodehavende feriemidler til fonden, skal årligt senest den 31. august bekræfte over for fonden, at arbejdsgiver fortsat vil beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden.

Stk. 3. En arbejdsgiver, der ikke har indbetalt samtlige tilgodehavende feriemidler til fonden, kan til enhver tid frivilligt indbetale en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler tillagt de foretagne årlige indekseringer, jf. § 7.

Stk. 4. Frivilligt indbetalte tilgodehavende feriemidler, jf. stk. 3, indekseres efter § 7. Indekseringen er forholdsmæssig for perioden fra den seneste indeksering efter § 7 og frem til og med den måned, hvori indbetaling finder sted.

Stk. 5. 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.

§ 7. Beskæftigelsesministeren eller den, som beskæftigelsesministeren bemyndiger hertil, fastsætter hvert år den senest den 31. maj størrelsen af den indeksering, arbejdsgiverne skal anvende til at regulere de tilgodehavende feriemidler, som arbejdsgiverne skal indbetale til fonden.

Stk. 2. Fonden giver arbejdsgiver meddelelse om størrelsen af indekseringen af de tilgodehavende feriemidler.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om fondens meddelelse til arbejdsgiver.

§ 8. Fonden træffer hvert år inden udgangen af juli måned afgørelse om, at tilgodehavende feriemidler, jf. herved § 28, stk. 4, som er udbetalt eller skal udbetales til lønmodtageren i perioden fra den 1. marts i afgørelsesåret og frem til udgangen af februar måned i det følgende år, jf. § 15, stk. 1, 1. pkt., skal indbetales af arbejdsgiver til fonden senest den 1. september i afgørelsesåret. I 2021 træffes endvidere afgørelse om indbetaling af andre tilgodehavende feriemidler, som i medfør af § 15, stk. 1, 1. pkt., jf. § 15, stk. 5, kan kræves udbetalt den 1. oktober 2021.

Stk. 2. Fonden træffer hvert år inden udgangen af juli måned afgørelse om, at tilgodehavende feriemidler, jf. herved § 28, stk. 4, som i perioden fra den 1. marts i det forudgående år og frem til udgangen af februar måned i afgørelsesåret er blevet udbetalt til lønmodtager efter § 15, stk. 2-4, skal indbetales af arbejdsgiver til fonden senest den 1. september i afgørelsesåret. I 2021 træffes endvidere afgørelse om indbetaling af tilgodehavende feriemidler, hvorom fonden inden udgangen af februar måned 2021 har bestemt, at der skal ske udbetaling efter § 15, stk. 2-4, den 1. oktober 2021, jf. § 15, stk. 5.

Stk. 3. Fonden træffer hvert år inden udgangen af juli måned afgørelse om, at forholdsmæssig indeksering efter § 6, stk. 4, som vedrører perioden fra den 1. juni

i det forudgående år til den 31. maj i afgørelsesåret, skal indbetales af arbejdsgiver til fonden senest den 1. september.

§ 9. Tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiver forfalder, uanset § 8, til betaling til fonden senest samtidig med, at arbejdsgivers virksomhed opløses, ophører eller opgiver den tilknytning til Danmark, som udløste de registrerede krav på tilgodehavende feriebetaling, og i øvrigt ved arbejdsgivers konkurs eller arbejdsgivers død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling, eller boet slutes ved boudlæg uden skiftebehandling. Arbejdsgiveren skal endvidere indbetale tilgodehavendet ved afvikling af sine aktiviteter.

Stk. 2. I forbindelse med hel eller delvis overdragelse af en virksomhed kan overdrager og erhverver i fælleskab meddele fonden, at erhverver overtager overdragernes forpligtelse vedrørende tilgodehavende feriemidler over for fonden.

§ 10. Undlader arbejdsgiver, der ikke har indbetalt tilgodehavende feriemidler, at tilkendegive, at denne ønsker at beholde tilgodehavende feriemidler i virksomheden, jf. § 6, stk. 1, eller at bekræfte, at denne fortsat ønsker at beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden, jf. § 6, stk. 2, skal fonden umiddelbart efter fristen for indberetning, jf. § 3, stk. 1, eller fristen for bekræftelse jf. § 6, stk. 2, sende en rykkerskrivelse til den pågældende arbejdsgiver. Foreligger der ikke svar inden fire uger fra modtagelse af rykkerskrivelsen, forfalder samtlige tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiveren, medmindre manglende tilkendegivelse eller rettidig bekræftelse er undskyldelig og uden betydning for udsigten til, at der vil ske betaling. Fondens kan fastsætte en frist for dokumentation heraf. Rykkerskrivelsen vil blive pålagt gebyr.

Stk. 2. Undlader arbejdsgiver at indbetale tilgodehavende feriemidler, der er forfaldne, jf. § 3, stk. 5, 2. pkt., § 5, 2. pkt., §§ 8-9 og § 10, stk. 1, skal fonden, når dette ikke allerede er sket, sende en rykkerskrivelse til arbejdsgiveren med krav om indbetaling af samtlige tilgodehavende feriemidler inden fire uger. Dette krav om rykkerskrivelse gælder dog ikke ved forfald som følge af arbejdsgivers konkurs eller arbejdsgivers død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling, eller hvor boet slutes ved boudlæg uden skiftebehandling. Rykkerskrivelsen vil blive pålagt gebyr.

§ 11. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgivers indbetaling af tilgodehavende feriemidler efter §§ 3, 5-6 og 8-10, herunder om de oplysninger der skal ledsage indbetalingen.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgivers meddelelse til fonden om, at arbejdsgiver vil beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden, efter § 6, stk. 1 og 2.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden og vilkårene for sanktioner og håndhævelse i forbindelse med mangelfuld indbetaling af tilgodehavende feriemidler, herunder om, hvornår der foreligger undskyldelighed efter § 10, stk. 1, 2. pkt., samt om opkrævning af gebyrer for rykkerskrivelser efter § 10 og niveauet herfor.

Kapitel 4

Lønmodtagers krav

§ 12. Lønmodtagers krav på tilgodehavende feriemidler efter denne lov omfatter inderberettede tilgodehavende feriemidler, jf. § 3, med tillæg af den årligt tilskrevne regulering efter § 13, jf. dog § 28, stk. 3.

§ 13. Fondens resultat tilskrives én gang årligt pr. 30. juni de enkelte lønmodtagers tilgodehavende feriemidler i forhold til deres andel i den samlede formue.

§ 14. Fonden oplyser hvert år en saldoopgørelse af de tilgodehavende feriemidler inklusiv den årlige regulering, jf. § 13, til hver enkelt lønmodtager, uanset om de tilgodehavende feriemidler beror hos arbejdsgiver eller er indbetalt til fonden.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold af og formkrav til saldoopgørelser efter stk. 1.

Kapitel 5

Udbetaling til lønmodtager

§ 15. Fonden udbetaler tilgodehavende feriemidler med tillæg af årlige reguleringer, jf. § 13, til lønmodtager, når lønmodtager har nået folkepensionsalderen i henhold til kapitel 1 i lov om social pension, jf. dog stk. 2-5. Lønmodtageren og fonden kan aftale, at tilgodehavende feriemidler udbetales på et senere tidspunkt.

Stk. 2. Fonden kan efter ansøgning udbetale tilgodehavende feriemidler til lønmodtagere, der har forladt arbejdsmarkedet, når lønmodtageren

- 1) har fået tildelt førtidspension i henhold til kapitel 3 i lov om social pension,
- 2) har fået tildelt efterløn i medfør af reglerne i kapitel 11a i lov om arbejdsløshedsforsikring,
- 3) har fået tildelt fleksydelse efter kapitel 2 i lov om fleksydelse,
- 4) har fået udbetalt alderspension oprettet som led i et ansættelsesforhold eller
- 5) har taget varigt ophold i udlandet.

Stk. 3. Ved lønmodtagers død udbetaler fonden tilgodehavende feriemidler til dødsboet.

Stk. 4. Fonden skal udbetale tilgodehavende feriemidler til lønmodtagere, hvis samlede tilgodehavende feriemidler på indberetningstidspunktet ikke overstiger 1.500 kr.

Stk. 5. Fonden har ikke pligt til at opfylde krav på udbetaling af tilgodehavende feriemidler efter stk. 1-4, før den 1. oktober 2021.

Stk. 6. Fonden kan kræve udbetalte tilgodehavende feriemidler, som lønmodtageren ikke har krav på, tilbagebetalt.

§ 16. Lønmodtagers krav på udbetaling efter § 15, stk. 1 og 3, forældes som fordringer omfattet af forældelseslovens § 4, dog tidligst 5 år efter, at opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler er blevet endelig, jf. § 4.

§ 17. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om udbetaling af tilgodehavende feriemidler, jf. § 15.

Kapitel 6

Administration m.v.

§ 18. Fonden drives af Lønmodtagernes Dyrtidsfond, jf. kapitel 3 i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Lønmodtagernes Dyrtidsfond forvalter de tilgodehavende feriemidler i overensstemmelse med reglerne i kapitel 3, 4 og 5 i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, så de berettigede lønmodtageres interesser varetages bedst muligt.

Stk. 2. Fondens forvaltning og administration af midler efter denne lov indgår i Lønmodtagernes Dyrtidsfonds regnskabs- og revisionsmæssige forpligtelser efter kapitel 5 i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Fondens administration og kapitalforvaltning vedrørende de opsparede feriemidler skal være specificeret i årsrapporten for Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

§ 19. Driften af fonden varetages med teknisk og administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Arbejdsmarkedets Tillægspension yder bistand på omkostningsdækket basis. Der indgås en administrationsaftale mellem fonden og Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Udgifter til dækning af teknisk og administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension finansieres af bidrag fra de arbejdsgivere, der indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Opkrævning af bidrag fra arbejdsgiverne sker ved fælles opkrævning sammen med de øvrige

bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Øvrige udgifter dækkes af fonden.

Stk. 3. Sker indbetaling af bidrag efter stk. 2 ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af bidraget fra forfaldsdatoen med den rentesats, der til enhver tid er fastsat i medfør af § 5 i lov om renter og andre forhold ved forsinket betaling.

Stk. 4. I tilfælde af fejl under udførelsen af administrationen bærer arbejdsgiverne, jf. stk. 2, det økonomiske ansvar. Arbejdsmarkedets Tillægspension har pligt til at begrænse det økonomiske tab og berigtige fejlen. Arbejdsmarkedets Tillægspension underretter hurtigst muligt bestyrelsen for fonden om væsentlige fejl.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om bidragets størrelse, jf. stk. 2, efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspensions bestyrelse. Ministeren fastsætter desuden regler om beregning af bidraget og nærmere regler om opkrævning af bidraget og modregning.

§ 20. Fonden kan indhente og behandle oplysninger om lønmodtagere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring. Arbejdsgivere, lønmodtagere, faglige organisationer og a-kasser skal efter anmodning give fonden alle oplysninger, der er nødvendige for fondens administration og kontrol efter denne lov.

Stk. 2. Fonden kan til brug for administration af og kontrol med denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7. Denne adgang omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v.

Stk. 3. Fonden kan indhente nødvendige person- og virksomhedsoplysninger fra andre offentlige myndigheder i elektronisk form til brug for administration og kontrol, herunder fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 4. Fonden kan til brug for administration af denne lov foretage registersamkøring i kontroløjemed af data fra egne registre, herunder af data, der er indhentet i medfør af stk. 1-3.

Kapitel 7

Beskyttelse af tilgodehavende feriemidler

§ 21. Lønmodtagernes Garantifond sikrer fondens krav på tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiver i tilfælde omfattet af § 3, stk. 5, § 5 og § 10, efter reglerne i lov om Lønmodtagernes Garantifond.

Stk. 2. Lønmodtagernes Garantifond foretager indbetaling af tilgodehavende feriemidler til fonden. Det er uden betydning, om betingelserne for udbetaling af de tilgodehavende feriemidler til lønmodtager er indtrådt.

§ 22. Fonden anmelder krav på tilgodehavende feriemidler til Lønmodtagernes Garantifond snarest efter, at fonden er blevet bekendt med forhold omfattet af § 3, stk. 5, § 5 og § 10. Fonden vedlægger dokumentation for kravet.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om fondens anmeldelse af krav til Lønmodtagernes Garantifond, herunder om hvilket materiale, der kan udgøre dokumentation for kravet.

§ 23. Lønmodtager kan ikke gyldigt overdrage sit krav på tilgodehavende feriemidler, og kravet kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

Kapitel 8

Digital kommunikation

§ 24. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at fondens kommunikation med myndigheder, juridiske personer og borgere skal ske i elektronisk form (digital kommunikation) i forbindelse med varetagelse af opgaver efter denne lov. Ministeren kan herunder fravige formkrav i lovgivningen, der er til hinder for digital kommunikation. Ministeren kan fastsætte regler om, at digitale meddelelser anses for at være kommet frem, når de er tilgængelige for modtageren.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at visse borgere helt eller delvis skal være undtaget fra kravet om digital kommunikation.

Kapitel 9

Tilsyn og klageadgang

§ 25. Beskæftigelsesministeren fører tilsyn med, at bestyrelsen for fonden udfører sit hverv i overensstemmelse med lovgivningen, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Finanstilsynet påser, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond overholder § 18, stk. 1, ved forvaltningen af midlerne. Reglerne i kapitel 5 a i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond finder tilsvarende anvendelse.

§ 26. Afgørelser efter denne lov kan inden 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for det efter reglerne i kapitel 10 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension nedsatte ankenævn.

Kapitel 10

Straf

§ 27. Medmindre højere straf er forskyldt efter anden lov, straffes med bøde den arbejdsgiver, der uden rimelig grund undlader at betale tilgodehavende feriemidler efter § 6, stk. 1 og 2, og §§ 8-9.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel (Straffeansvar for juridiske personer).

Stk. 3. Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

Kapitel 11

Særlig mulighed for fondsferiedage for nye på arbejdsmarkedet i 2019

§ 28. En lønmodtager, som ønsker at benytte sig af retten efter § 48 a, stk. 3, i lov om ferie, til at afholde op til 8,3 feriedage optjent i 2019 som særlige fondsferiedage med feriebetaling fra fonden, skal indgive ansøgning til fonden herom. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for opgørelse og afholdelse af fondsferiedage.

Stk. 2. Den feriebetaling, som fonden kan udbetale, udgør 12,5 pct. af lønindkomsten i optjeningsperioden fra den 1. september 2019 til den 31. december 2019. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Stk. 3. Udbetaling efter stk. 2 fratrækkes lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler efter § 12 mod fonden. Forud for underretning efter § 4, stk. 1, af lønmodtageren skal fonden undersøge, om lønmodtageren har fået udbetalt feriebetaling efter stk. 2, som skal fratrækkes ved opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler.

Stk. 4. Udbetaling efter stk. 2 og fradrag efter stk. 3 er uden betydning for arbejdsgiverens pligt til indberetning, opgørelse og betaling af tilgodehavende feriemidler vedrørende den pågældende lønmodtager. Ved opgørelsen af, hvad arbejdsgiveren skal indbetale til fonden, ses der bort fra det efter stk. 3 foretagne fradrag i, hvad lønmodtageren har krav på at få udbetalt.

Ikrafttræden og ændringer i anden lovgivning

§ 29. Loven træder i kraft den 1. januar 2019.

§ 30. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovudkastets enkelte bestemmelser

Til § 1

Det foreslås i *stk. 1*, at loven har til formål i forbindelse med overgangen til et nyt feriesystem, jf. § 49, stk. 2, i det samtidig fremsatte forslag til ferielov at sikre lønmodtagernes krav på tilgodehavende feriemidler samt at give arbejdsgiverne mulighed for at beholde de tilgodehavende feriemidler, indtil de med tiden forfalder til betaling.

Det foreslås i *stk. 2*, at der for at sikre lovens formål oprettes en fond, som en særskilt økonomisk enhed i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, ved navn Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler (fonden).

Det er således et overordnet princip bag fonden at søge at opretholde den økonomiske balance mellem arbejdsmarkedets parter ved overgangen til et nyt feriesystem. I det eksisterende feriesystem vil lønmodtageren på grund af forskydningen mellem optjening og afholdelse få udbetalt ikke-afholdt ferie ved afgang fra arbejdsmarkedet. I mellemtiden indgår midlerne i arbejdsgiverens likviditet. Fonden vil således skulle sikre, at arbejdsgiverne fortsat har adgang til likviditeten, men også at lønmodtagernes feriemidler sikres mod fx arbejdsgivers konkurs frem til udbetalingen, og at der i den mellemliggende periode sker en forrentning af de tilgodehavende feriemidler.

Feriemidlerne skal således holdes adskilt fra Lønmodtagernes Dyrtidsfonds øvrige midler, som omvendt ikke hæfter for resultatet af forvaltningen af feriemidlerne.

Fonden vil skulle forestå de tilgodehavende feriemidlers indbetaling, forvaltning og udbetaling. Det bemærkes i den forbindelse, at fondens drift vil skulle ske med administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). Der henvises i den forbindelse til forslagens § 19 med tilhørende bemærkninger.

Fonden vil være en del af den offentlige forvaltning og dermed omfattet af offentlighedsloven, forvaltningsloven m.v., på samme måde som Lønmodtagernes Dyrtidsfond er det.

Fonden vil blive oprettet som led i overgangen ved indførelsen af et nyt feriesystem, som blandt andet ændrer på forskydningen mellem optjening og afholdelse af ferie, så der indføres en højere grad af samtidighed. Lovforslaget er således en del af den samlede lovgivningsmæssige udmøntning af det nye feriesystem og skal ses i sammenhæng med det samtidig fremsatte forslag til lov om ferie.

Det foreslås i *stk. 3*, at der ved tilgodehavende feriemidler vil skulle forstås feriebetaling opgjort efter § 2. Der henvises til § 2 og bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 4*, at fonden ved indberetningen efter forslagens § 3 indtræder i lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget til § 2 med tilhø-

rende bemærkninger, mod arbejdsgiveren, hvorefter arbejdsgiveren alene kan betale med frigørende virkning til fonden, og lønmodtageren alene kan rette sit krav mod fonden.

Forslaget indebærer, at fonden indtræder i det krav på indberettede tilgodehavende feriemidler, som lønmodtager ellers har mod den arbejdsgiver, som skal indbetale pågældendes tilgodehavende feriemidler til fonden, jf. forslaget § 4. Når fonden er indtrådt i kravet, vil arbejdsgiveren således kun kunne betale med frigørende virkning til fonden, ligesom lønmodtager kun vil kunne rette sit krav mod fonden. Fondens vil først indtræde i kravet, når dette er indberettet. Er der ikke sket indberetning, vil fonden derfor ikke være indtrådt. Dermed vil et ikke indberettet krav på tilgodehavende feriemidler være et krav mellem lønmodtager og arbejdsgiver. Hvis der træffes afgørelse efter forslaget § 3, stk. 5, overtager fonden lønmodtagers krav mod arbejdsgiver.

Det følger således, at såfremt et krav på tilgodehavende feriemidler ikke er blevet indberettet til fonden, vil kravet være et forhold imellem lønmodtager og arbejdsgiver, som forældes efter § 4 i forældelsesloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1238 af 9. november 2015 om forældelse af fordringer.

Det krav, som lønmodtageren kan forfølge mod arbejdsgiveren, der ikke har indberettet en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler som foreskrevet, er et krav om betaling af de tilgodehavende feriemidler, som skulle have været overført til og registreret i fonden som foreskrevet i loven. I overensstemmelse med forældelseslovens § 2 regnes forældelsesfristen på 5 år fra det tidspunkt, hvor kravet skulle være indberettet til fonden, det vil sige fra den 31. december 2020. Det er herved forudsat, at manglende indberetning kan udløse krav fra lønmodtager om aktuel betaling, men tidligst ved udløbet af fristen for indberetning. I overensstemmelse med forældelseslovens § 4, stk. 2, jf. § 3, stk. 2, regnes forældelsesfristen dog i de tilfælde, hvor lønmodtageren var ubekendt med fordringen eller skyldneren, først fra den dag, da lønmodtageren fik eller burde have fået kendskab hertil. Det bemærkes i den forbindelse, at lønmodtagers krav mod fonden vil være afgrænset som de tilgodehavende feriemidler med tillæg af de årlige reguleringer, jf. forslaget til § 15 tilhørende bemærkninger.

Til § 2

Det foreslås i *stk. 1*, at feriedage og feriebetaling optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. august 2020 vil skulle opgøres for hver enkelt lønmodtager den 31. august 2020 efter den gældende ferielov, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015.

Dette indebærer, at ferie, der er optjent efter den gældende ferielov fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 vil blive en del af fondens formue, jf. for-

slagets § 1, og at lønmodtageren derfor ikke vil få mulighed for at holde denne ferie. Det bemærkes hertil, at den ferie, der optjenes fra den 1. september til den 31. december 2019 uden en ændring af ferieloven vil skulle holdes i perioden fra den 1. maj 2020, og at ferie optjent fra den 1. januar til den 31. august 2020 uden en ændring af ferieloven vil skulle holdes i perioden fra den 1. maj 2021. Det bemærkes dog, at der for nye på arbejdsmarkedet, der har optjent mindre end 8,3 feriedage pr. 1. september 2019 vil kunne ske udbetaling af tilgodehavende feriemidler optjent i perioden 1. september 2019 til 31. december 2019 efter nærværende lovforslag. Der henvises til forslaget § 28 og bemærkningerne hertil.

Det bemærkes endvidere, at opgørelsen alene vil skulle omfatte ferie efter den gældende ferielov. I det omfang lønmodtageren måtte have opnået ret til yderligere feriedage eller andre ferierettigheder ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale, vil disse dage m.v. således ikke skulle indgå i opgørelsen. Sådanne supplerende krav på feriebetaling i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale med arbejdsgiveren indgår dermed ikke i opgørelsen efter stk. 1, men vil i mangel af anden aftale skulle udbetales til lønmodtageren, jf. dog stk. 4.

Det foreslås i *stk.* 2, at feriebetalingen vil skulle beregnes som feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsperioden, jf. § 26 i den gældende ferielov, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, jf. dog forslaget § 3 og 4.

For lønmodtagere, der optjener ret til ferie med feriegodtgørelse, indebærer det, at arbejdsgivere i den angivne periode vil skulle indberette og indbetale til FerieKonto som normalt, hvorefter FerieKonto den 31. august 2020 for hver enkelt lønmodtager vil skulle opgøre de i perioden indberettede feriemidler samt hvor mange feriedage, de indberettede feriemidler svarer til, og indberette efter forslaget § 3, stk. 2, 2. pkt.

For lønmodtagere, der efter den gældende ferielov optjener ret til ferie med løn, indebærer det, at arbejdsgivere den 31. august 2020 vil skulle opgøre et beløb, der svarer til det, som lønmodtageren ville have fået udbetalt, hvis lønmodtageren var fratrukket på opgørelsesdagen, samt hvor mange feriedage de indberettede feriemidler svarer til. Se hertil den gældende ferielovs § 23, stk. 6.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at der skal foretages ændring i skattelovgivningen, således at lønmodtagere, som normalt får løn under ferie, ikke beskattes af det opgjorte beløb på opgørelsestidspunktet. Der henvises til betænkningens kapitel 18 om konsekvensændringer i anden lovgivning, afsnit 18.2.3.

Det foreslås i *stk.* 3, at beregningen af feriebetalingen for en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som i den i stk. 1 nævnte periode under ansættelsen har haft orlov efter barselsloven, hvor arbejdsgiveren skal betale delvis løn, for orlovsperioden foretages på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de seneste 4 uger, hvor fuld løn er udbetalt.

Den foreslåede bestemmelse vil finde anvendelse på lønmodtagere, som efter den gældende ferielov optjener ret til ferie med løn, og som i løbet af overgangsåret fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 har været på orlov efter barselsloven uden fuld løn. Ved en fortsættelse af den gældende ferielov ville denne gruppe have haft krav på ferie med den løn, de skulle have haft, når de var tilbage fra barsel m.v. Hvis de blev omfattet af forslaget stk. 2, ville de derimod alene få 12,5 pct. af den løn, de havde optjent i den del af året, hvor de ikke var på orlov efter barselsloven. Det betyder, at denne gruppe ville blive forskelsbehandlet på grund af barslen, hvis de var omfattet af forslaget stk. 2.

I stedet foreslås det, at feriebetalingen opgøres på grundlag af de seneste 4 ugers udbetalte fulde løn, hvis den udbetalte løn kan siges at være sædvanlig for lønmodtageren. Denne opgørelsesmetode svarer til den metode, der anvendes for en række lønmodtagere, hvis beregningsgrundlag ikke er dækkende, fx for sygeferiegodtgørelse, hvor lønmodtageren ikke har en aktuell lønindtægt at beregne feriebetalingen af. Det bemærkes, at de 4 uger kan ligge både før og efter orloven efter barselsloven, afhængig af hvordan orloven placerer sig i overgangsåret.

Det foreslås i *stk. 4, 1. pkt.*, at i det omfang en lønmodtager, der har ret til ferie med løn, ifølge kollektiv aftale har krav på pensionsbidrag af feriegodtgørelse ved fratræden, skal disse midler indgå i opgørelsen efter stk. 1.

Det betyder, at overenskomstsmæssige pensionsbidrag af feriegodtgørelse, som en lønmodtager, der har ret til ferie med løn, ville skulle have beregnet og udbetalt ved fratræden, vil skulle opgøres som en del af de tilgodehavende feriemidler, som skal indberettes til fonden. Beløbet indgår i den årlige indeksering. Arbejdsgiver vil som med de øvrige tilgodehavende feriemidler senest skulle indbetale dette beløb til fonden, når lønmodtageren når pensionsalderen. Stk. 4 angår kun pensionsbidrag. Andre supplerende krav på feriebetaling i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale med arbejdsgiveren indgår som nævnt ikke i opgørelsen efter stk. 1, men vil i mangel af anden aftale skulle udbetales til lønmodtageren.

Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at der for hver enkelt lønmodtager skal ske indberetning til fonden af de tilgodehavende feriemidler, som opgjort efter forslaget § 2, senest den 31. december 2020. Arbejdsgiver vil endvidere ved undskyldelige fejl kunne gøre indsigelse imod indberetningen på samme måde som angivet i forslaget § 4, stk. 3.

Forslaget betyder, at hver arbejdsgiver, som har lønmodtagere ansat, der har optjent ferie efter den gældende ferielov i perioden 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, jf. forslaget § 2, vil skulle indberette de pågældende feriemidler, som hver enkelt lønmodtager har optjent i perioden, til fonden.

Forslaget indebærer endvidere, at indberetning skal ske senest den 31. december 2020. Det vil sige, at alle tilgodehavende feriemidler hos såvel arbejdsgiver, FerieKonto og privat ferieKasse i henhold til en kollektiv overenskomst vil skulle være indberettet til fonden senest den 31. december 2020. Det vil påhvile arbejdsgiveren at sikre, at alle lønmodtagere, der er ansat eller har feriebetaling stående i virksomheden pr. den 31. august 2020, bliver indberettet.

Arbejdsgiveren vil indenfor fristen kunne foretage enhver rettelse af eventuelle fejl i det indberettede.

Efter fristens udløb vil arbejdsgiveren alene kunne foretage rettelse, hvis fejlen er undskyldelig. I så fald vil arbejdsgiveren skulle gøre indsigelse i overensstemmelse med forslaget § 4, stk. 3. Det betyder, at arbejdsgiveren vil skulle gøre indsigelse senest den 30. juni 2025, og at arbejdsgiveren ved indsigelse skal fremlægge dokumentation for enighed med lønmodtageren eller at arbejdsgiveren har foretaget de i § 35, stk. 2, i lov om ferie, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015 nævnte skridt. Der henvises til forslaget § 4, stk. 3, og bemærkningerne hertil. En fejl vil fx kunne anses for undskyldelig, hvis der er tale om simple regnefejl, eller hvis det efterfølgende fastslås, at der har været fejl i beregningsgrundlaget, fx lønmodtagerens lønsats.

Det foreslås i *stk.* 2, at indberetningen efter forslaget *stk.* 1, vil skulle foretages af den arbejdsgiver, hos hvem lønmodtageren har optjent de tilgodehavende feriemidler.

Det foreslås yderligere, at indberetningen for så vidt angår tilgodehavende feriemidler, som er indberettet til FerieKonto i henhold til § 28 i lov om ferie, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015 (den gældende ferielov), eller som er indberettet til en privat ferieKasse i henhold til en kollektiv overenskomst, dog vil skulle foretages af henholdsvis FerieKonto og den private ferieKasse.

Forslaget indebærer, at for de lønmodtagere, som arbejdsgiver har ansat på indberetningstidspunktet, og som har optjent ferie efter de gældende ferieregler i perioden 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, jf. forslaget § 2, vil arbejdsgiver skulle indberette de tilgodehavende feriemidler for hver enkelt af de berørte lønmodtagere til fonden, medmindre indberetningen er sket til FerieKonto eller en privat ferieKasse. For de lønmodtagere, som er stoppet hos arbejdsgiver inden indberetningstidspunktet, vil de tilgodehavende feriemidler som hovedregel være indberettet til FerieKonto i henhold til § 28 i lov om ferie, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, og arbejdsgiver vil således ikke have en indberetningsforpligtelse for disse lønmodtagere. I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren er omfattet af en fravigelse af indbetalingspligten til FerieKonto efter § 31 i den gældende ferielov, vil det være arbejdsgiveren, der indberetter til fonden.

Forslaget betyder desuden, at FerieKonto vil skulle indberette for de lønmodtagere, hvor de tilgodehavende feriemidler, som lønmodtageren har optjent efter de gældende ferieregler i perioden 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, jf. forslaget § 2, er indberettet til FerieKonto i henhold til § 28 i lov om ferie, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015. Indberetningen vil skulle foretages den 31. december 2020.

Forslaget indebærer tilsvarende, at de foreninger, der administrerer private ferie-kasser, vil skulle indberette for de lønmodtagere, hvor de tilgodehavende feriemidler, som lønmodtageren har optjent ferie efter de gældende ferieregler i perioden 1. september 2019 til og med den 31. august 2020, jf. forslaget § 2, er indberettet til en privat feriekasse i henhold til en kollektiv overenskomst.

I det omfang FerieKonto eller en privat feriekasse indberetter tilgodehavende feriemidler, som arbejdsgiveren ikke har indbetalt, vil FerieKonto eller den private feriekasse skulle orientere fonden herom. Der henvises til forslaget § 5 og bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 3*, at indberetningen af tilgodehavende feriemidler til fonden skulle indeholde oplysninger om:

- 1) navn og CPR-nummer eller anden entydig identifikation,
- 2) det beløb, de tilgodehavende feriemidler er opgjort til, samt
- 3) antallet af opsparede feriedage.

De nævnte oplysninger vil skulle indberettes af henholdsvis arbejdsgiveren, FerieKonto eller en privat feriekasse, således at det er tydeligt, hvilken lønmodtager de opgjorte tilgodehavende feriemidler vedrører, hvor stort beløbet er for den enkelte, samt hvor mange feriedage de indberettede feriemidler svarer til. Dermed vil det ved udbetaling af de tilgodehavende feriemidler være muligt at fradrage dagene ved lønmodtagers eventuelle overgang til efterløn eller fleksydelse, jf. forslaget § 15, stk. 2, nr. 2-3.

Det bemærkes, at indberetningerne først vil kunne finde sted, når betingelserne i forslaget § 2 er opfyldt.

Det foreslås i *stk. 4*, at fonden kan afvise en indberetning, hvis arbejdsgiveren ikke ved påkrav kan dokumentere, at de tilgodehavende feriemidler er opgjort i overensstemmelse med forslaget til § 2.

Forslaget indebærer, at hvis fonden bliver opmærksomme på, at en indberetning, har til formål at misbruge eller omgå fonden, vil fonden kunne afvise den pågældende indberetning. Formålet hermed er at mindske risikoen for, at der sker omgåelse med krav på tilgodehavende feriemidler, som vil kunne betyde, at der sker uretmæssige udbetalinger fra fonden. Det bemærkes i den anledning, at handlinger, der har til formål at misbruge eller omgå fonden, efter omstændighederne vil kunne være strafbare efter straffeloven.

Det bemærkes, at afvisning af en indberetning vil kunne ske på et hvilket som helst tidspunkt, hvor fonden måtte blive opmærksom på, at en indberetning har til formål at misbruge eller omgå fonden. Afvisning er således ikke afhængig af, at den ville skulle ske i forbindelse med selve indberetningen fra arbejdsgiver.

Det foreslås i *stk. 5, 1. pkt.*, at fonden skal kunne pålægge en arbejdsgiver, som undlader at foretage indberetning i overensstemmelse med *stk. 1-4*, straks at indsende de manglende oplysninger.

Efter forslaget § 3, *stk. 1-4* vil arbejdsgiveren skulle indberette oplysninger om tilgodehavende feriemidler, som er opgjort efter forslaget § 2, til fonden, og denne indberetning skal indeholde oplysning om lønmodtagerens identitet, tilgodehavende feriebeløb og hvor mange tilgodehavende feriedage, dette tilgodehavende feriebeløb svarer til.

Pålægget vil alene kunne omfatte et krav om oplysning om lønmodtagerens identitet, tilgodehavende feriebeløb og hvor mange tilgodehavende feriedage, dette tilgodehavende feriebeløb svarer til, for samtlige lønmodtagere i virksomheden.

Pålægget vil skulle være specificeret. Det vil således ikke være tilstrækkeligt, at fonden sender breve ud til samtlige arbejdsgivere, hvori det anføres, at der skal foretages korrekt indberetning for samtlige ansatte. Graden af udspecificering vil afhænge af, hvilke konkrete mangler der måtte være sandsynliggjort hos den enkelte arbejdsgiver, jf. hertil nedenfor om forslaget *stk. 2*.

Pålægget vil være en forudsætning for, at arbejdsgiveren kan pålægges retsvirkninger.

Det foreslås i *stk. 5, 2. pkt.*, at fonden vil kunne pålægge en arbejdsgiver, som undlader at indsende de manglende oplysninger trods pålæg herom efter forslaget *stk. 1*, at foretage indbetaling af tilgodehavende feriemidler inden for en frist på fire uger, og hvorved arbejdsgiveren mister retten til at bevare de tilgodehavende feriemidler i fonden.

Dermed vil fonden kunne ophæve arbejdsgiverens ret til at bevare de tilgodehavende feriemidler i virksomheden frem til det år, hvor midlerne skal udbetales til den enkelte lønmodtager. Afhængig af antallet af lønmodtagere i virksomheden vil denne retsfølge således kunne have vidtrækkende likviditetsmæssige konsekvenser for den arbejdsgiver, som ikke overholder sine forpligtelser.

Fonden vil som udgangspunkt skulle træffe afgørelse om delvis indbetaling af tilgodehavende feriemidler, således at arbejdsgiveren skal indbetale tilgodehavende feriemidler for de(n) berørte lønmodtager(e).

Fonden vil imidlertid også kunne træffe afgørelse om fuldstændig indbetaling af tilgodehavende feriemidler, således at arbejdsgiveren skal indbetale tilgodehavende feriemidler for alle lønmodtagere i virksomheden. Ved fondens afgørelse af, om der undtagelsesvist skal ske fuldstændig indbetaling af tilgodehavende feriemidler, vil blandt andet kunne indgå, hvorvidt den mangelfulde indberetning kan

tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller groft uagtsom, samt om der er tale om systematiske mangler i indberetningen. I givet fald vil fonden få mulighed for ved arbejdsgivers manglende betaling at få kravet dækket af Lønmodtagernes Garantifond jf. § 21.

Det bemærkes, at bestemmelsens stk. 1 ikke kan danne grundlag for et krav om, at arbejdsgiveren afgiver oplysninger om forhold, der kan belyse om manglerne ved indberetningen kan tilregnes arbejdsgiveren som forsættelige eller groft uagtsomme. Dette skyldes, at arbejdsgiveren har ret til ikke at inkriminere sig selv, jf. tvangsindgrebslovens § 10. Fonden vil derfor efter tvangsindgrebslovens § 10, stk. 3, skulle vejlede arbejdsgiveren om, at vedkommende ikke har pligt til at meddele oplysninger, som kan have betydning for bedømmelsen af, om den mangelfulde indberetning kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller groft uagtsom.

Det bemærkes, at fonden – for at opnå kendskab til, at arbejdsgiveren ikke har indberettet alle tilgodehavende feriemidler – vil skulle identificere de lønmodtagere, der ikke er indberettet oplysninger for, samt omfanget af disses tilgodehavende feriemidler. Det forudsættes i denne forbindelse, at den lønmodtager, der er indberettet oplysninger for, men hvor det oplyste beløb ikke er korrekt, selv vil gøre indsigelse efter forslaget § 4, stk. 3. Fondens udsøgning af lønmodtagere, der ikke er indberettede, jf. forslaget § 4, stk. 2, vil fx kunne gennemføres ved at sammenholde de lønmodtagere, der er indberettet oplysninger for til fonden, med de personer, virksomheden har indbetalt bidrag for til Arbejdsmarkedets Tillægspension, og herefter indhente oplysninger om lønmodtagernes lønforhold i optjeningsåret, fra indkomstregisteret eller lønmodtageren selv.

Fonden vil ikke kunne pålægge arbejdsgiveren at foretage indbetaling af tilgodehavende feriemidler, før der foreligger en eksigibel afgørelse om omfanget af de tilgodehavende feriemidler. Med hensyn til, hvornår der vil foreligge en eksigibel afgørelse, og dermed et grundlag for at ændre en indberetning, henvises der til forslaget § 4, stk. 3, og bemærkningerne hertil.

Det fremgår af forslaget § 4, at lønmodtageren ved sin indsigelse over for fonden vil skulle dokumentere, at lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige om en anden opgørelse af de tilgodehavende feriemidler, eller dokumentere at lønmodtageren har foretaget de i § 35, stk. 2, i lov om ferie, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015 nævnte skridt.

Det foreslås i *stk. 5, 3. pkt.*, at rykkerskrivelsen vil skulle pålægges gebyr. Beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte nærmere regler herom efter forslaget til *stk. 6*.

Det foreslås i *stk. 6, 1. pkt.*, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte nærmere regler om indberetningen efter *stk. 1-4*, herunder om dens indhold og form,

samt nærmere regler om opkrævning af et administrationsbidrag ved indberetning af et krav, der kan afvises efter stk. 4. Der vil således kunne fastsættes regler om, at arbejdsgivere skal betale for fondens administration, hvis de indberetter krav, der kan afvises, fordi arbejdsgiveren ikke ved påkrav kan dokumentere, at de tilgodehavende feriemidler er opgjort i overensstemmelse med forslaget til § 2. Der vil herunder kunne fastsættes regler om indholdet af indberetningerne, formkrav til og frist for indberetning samt muligheden for at afvise en indberetning. Der vil således blive fastsat retningslinjer for, hvordan de i forslaget stk. 3 foreslåede oplysninger vil skulle indberettes af arbejdsgiver samt fristerne herfor.

Det foreslås i *stk. 6, 2. pkt.*, at beskæftigelsesministeren desuden bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden og vilkårene for sanktioner og håndhævelse i forbindelse med mangelfuld indberetning og indbetaling af tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget til stk. 5, herunder om opkrævning af gebyrer og niveauet herfor.

Den foreslåede bemyndigelse har blandt andet til formål at sikre muligheden for at fastsætte en smidig administration af fondens mulighed for at sanktionere og håndhæve manglende indberetninger og indbetaling af tilgodehavende feriemidler.

Den foreslåede bemyndigelse har desuden til formål at fastsætte niveauet for de rykkerskrivelser, som fonden vil skulle sende til arbejdsgivere, der misligholder forfaldne betalinger til fonden, jf. forslaget til stk. 5.

Det bemærkes i den anledning, at gebyrindtægterne ikke må overstige de samlede omkostninger, som fonden har haft i forbindelse med at udstede rykkerskrivelser.

Ved beregningen af de samlede omkostninger kan fonden indregne udgifter af både direkte og indirekte karakter.

Til § 4

Det foreslås i *stk. 1*, at fonden vil skulle underrette arbejdsgiveren og efterfølgende lønmodtageren om de indberettede oplysninger, jf. dog forslaget § 28.

Forslaget indebærer, at når fonden har modtaget en indberetning, jf. forslaget § 3, vil fonden skulle underrette den enkelte arbejdsgiver om de samlede indberetninger, som arbejdsgiveren har foretaget for hver enkelt lønmodtager, som har tilgodehavende feriemidler til gode hos arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren får således mulighed for at danne sig et overblik over de samlede indberetninger og vil kunne berigtige eventuelle fejlindberetninger.

Herefter vil fonden skulle underrette den enkelte lønmodtager om den indberetning af tilgodehavende feriemidler, der er foretaget for den enkelte lønmodtager. Det bemærkes i den anledning, at en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler vil kunne bestå af midler optjent hos forskellige arbejdsgivere, herunder arbejdsgive-

re hvorfra lønmodtageren er fratrudd. De tilgodehavende feriemidler vil derfor kunne bestå af midler indberettet af såvel en arbejdsgiver som FerieKonto eller en privat feriekasse, jf. forslaget § 3, stk. 2. Fonden skal desuden, jf. forslaget § 28, stk. 3, forud for underretning af lønmodtageren undersøge, hvorvidt der er sket en udbetaling af tilgodehavende feriemidler, jf. § 28. Ved underretningen af lønmodtageren vil fonden for at understøtte fondens mulighed for at kunne foretage den mest retvisende regulering gøre lønmodtageren opmærksom på, at såfremt lønmodtageren ikke gør indsigelse inden udgangen af marts 2021, vil det være den indberetning, som vil danne grundlag for den kommende regulering af tilgodehavende feriemidler. Det bemærkes, at fristen for at gøre endelig indsigelse mod opgørelsen vil være omfattet af forslaget til stk. 3.

Det foreslås i *stk.* 2, at fonden vil skulle undersøge, om arbejdsgiver har foretaget fuldstændig indberetning for alle lønmodtagere, jf. forslaget § 3. Det foreslås i den forbindelse, at hvis fonden identificerer lønmodtagere, for hvilke der må antages ikke at være indberettet oplysninger om tilgodehavende feriemidler, vil fonden skulle foretage høring af pågældende lønmodtager over den manglende indberetning.

Forslaget indebærer, at fonden i forbindelse med indberetningerne, jf. forslaget § 3, og høringen herom, jf. forslaget stk. 1, vil få til opgave at undersøge, om der er foretaget indberetning af tilgodehavende feriemidler for alle de lønmodtagere, som må formodes at have optjent ferie efter de gældende ferieregler i perioden 1. september 2019 til og med 31. august 2020, jf. forslaget § 2. I praksis vil det kunne ske ved at undersøge, om der er indberettet tilgodehavende feriemidler for alle de lønmodtagere, som er registeret i indkomstregistret med lønindkomst i den pågældende periode, samt oplysninger om indbetalte ATP-bidrag hos Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Det foreslås i *stk.* 3, at en lønmodtager, der er uenig i en opgørelse efter stk. 1 eller 2, vil skulle gøre indsigelse senest den 30. juni 2025. Det foreslås endvidere, at lønmodtageren ved orientering af fonden ved indsigelsen vil skulle dokumentere, at lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige om en anden opgørelse af de tilgodehavende feriemidler, eller at lønmodtageren har foretaget de i § 35, stk. 2, i lov om ferie, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015 som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015 nævnte skridt.

Forslaget bygger på, at de tilgodehavende feriemidler opgøres efter den gældende ferielovs regler, og at eventuelle tvister m.v. tilsvarende behandles efter de regler, som pengene er optjent efter.

Som det fremgår af bemærkningerne til forslaget § 2, stk. 1, vil de tilgodehavende feriemidler være optjent i to forskellige optjeningsår, hvorfor forældelse efter den gældende ferielovs § 35, stk. 2, vil indtræde delvist den 1. maj 2024 og delvist den 1. maj 2025. Ved anvendelse af forældelseslovens almindelige be-

stemmelser for krav, der udspringer af ansættelsesforhold, vil forældelse i stedet indtræde fem år efter, at lønmodtageren har fået kendskab til indberetningen, dvs. fem år efter lønmodtagerens modtagelse af høringen. Dette tidspunkt må forventes at ligge i første halvår af 2026. Det vurderes mest hensigtsmæssigt, at fristen for at gøre indsigelse over for en indberetning af tilgodehavende feriemidler ophører på ét tidspunkt, og at dette tidspunkt bør fastsættes til 4½ år efter indberetningsfristen i forslaget § 3, stk. 1, dvs. senest den 30. juni 2025.

Ved orientering af fonden om indsigelse mod en indberetning vil der efter forslaget skulle vedlægges dokumentation for enighed mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren eller for, at lønmodtageren med succes har taget skridt som nævnt i den gældende ferielovs § 35, stk. 2, senest den 30. juni 2025. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren ikke er enige om en ændring, vil lønmodtageren således skulle fremlægge dokumentation for, at lønmodtageren har søgt kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Orientering om indsigelsen vil skulle vedlægges dokumentation for, at tidsfristen er overholdt, og at lønmodtageren har fået medhold, fx i form af en dom eller afgørelse.

Fonden vil således også kunne orienteres om indsigelsen efter den 30. juni 2025.

Det bemærkes, at arbejdsgiveren også vil kunne foretage indsigelse overfor undskyldelige fejl ved opgørelsen under samme betingelser, jf. forslaget § 3, stk. 1.

Til § 5

Det foreslås i *1. pkt.*, at FerieKonto og de private feriekasser senest den 31. december 2020 vil skulle overføre de tilgodehavende feriemidler til fonden, som de har indberettet til fonden, jf. forslaget § 3, stk. 2, 2. pkt., jf. dog forslaget til stk. 2.

Det foreslås i *2. pkt.*, at fonden vil kunne forlange tilgodehavende feriemidler, som en arbejdsgiver i strid med reglerne ikke har indbetalt til FerieKonto eller en privat feriekasse, betalt inden 30 dage med tillæg af renter efter § 28, stk. 2, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015 (den gældende ferielov). Efter den gældende ferielov har arbejdsgiverne pligt til at indbetale feriegodtgørelsen til FerieKonto samtidig med indberetningen. Efter den gældende ferielovs § 28, stk. 2, skal alle arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen.

Forslaget har sin baggrund i, at FerieKonto og de private feriekasser ikke vil kunne overføre beløb, der endnu ikke er indbetalt af arbejdsgiveren. Med den fo-

reslåede bestemmelse vil FerieKontos eller den private feriekasses krav mod arbejdsgiveren blive overført til fonden. Fonden vil dermed have mulighed for at kræve beløbet indbetalt inden 30 dage fra påkrav, ligesom det gør sig gældende for fondens andre inddrivelseskridt i forslagets § 3, stk. 5, og § 10. Fonden vil endvidere kunne tillægge kravet renter efter samme bestemmelse, som finder anvendelse for FerieKonto og de private feriekasser.

Fonden vil endvidere få mulighed for ved arbejdsgiverens manglende betaling at få kravet dækket af Lønmodtagernes Garantifond, jf. forslagets § 21.

For arbejdsgiverens ret og pligt til at foretage indbetaling af en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler vil reglerne i forslagets kapitel 3 finde anvendelse.

Det foreslås i *stk. 2*, at FerieKonto skal overføre de feriemidler, der er indbetalt til FerieKonto for perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019 til fonden. Overførslen skal ske senest med virkning fra den 1. april 2020. Der vil være tale om midler, der er indbetalt af arbejdsgivere til FerieKonto jf. den gældende ferielovs § 28. Overførslen af indbetalte feriemidler til fonden senest den 1. april 2020 medfører, at fonden vil have mulighed for at udbetale tilgodehavende feriemidler fra den 1. maj 2020 til lønmodtagere, der er omfattet af forslagets § 28. Beløbet fratrækkes den overførsel, der skal ske fra FerieKonto af indberettede tilgodehavende feriemidler til fonden senest 31. december 2020, jf. forslagets stk. 1.

Til § 6

Det foreslås i *stk. 1*, at arbejdsgiver i forbindelse med indberetningen efter forslagets § 3 indbetaler tilgodehavende feriemidler for hver lønmodtager til fonden, medmindre arbejdsgiver i forbindelse med indberetningen tilkendegiver, at denne ønsker at beholde tilgodehavende feriemidler i virksomheden, indtil de forfalder til betaling efter §§ 8 og 9, jf. dog § 3, stk. 5, 2. pkt..

Heraf følger, at det vil være udgangspunktet, at arbejdsgiveren skal indbetale de tilgodehavende feriemidler til fonden.

Arbejdsgiveren vil dog have mulighed for at tilkendegive, at denne vil beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden. Herved vil arbejdsgiveren benytte sig af en mulighed for at etablere et gældsforhold til fonden, som er nærmere reguleret i forslagets §§ 7-11.

Det foreslås i *stk. 2*, at arbejdsgivere, der ikke har indbetalt samtlige tilgodehavende feriemidler til fonden, årligt senest den 31. august, vil skulle bekræfte over for fonden, at arbejdsgiver fortsat vil beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden. Herved imødegås risikoen for, at en virksomhed ophører, uden at fonden bliver opmærksom derpå inden for overskuelig tid.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at arbejdsgiveren hvert år vil skulle bekræfte over for fonden, at denne fortsat vil beholde de tilgodehavende feriemidler, som ikke skal indbetales efter forslaget §§ 8 og 9, i virksomheden – og altså, om arbejdsgiveren fortsat ønsker at opretholde gældsforholdet til fonden.

Hvis arbejdsgiveren ønsker at opretholde gældsforholdet til fonden, vil arbejdsgiveren skulle give fonden meddelelse herom senest den 31. august, svarende til forfaldsdatoen for opkrævede beløb efter forslaget § 8.

Hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at opretholde gældsforholdet til fonden, vil arbejdsgiveren skulle indbetale alle tilgodehavende feriemidler med tillæg af den årlige indeksering til fonden sammen med det eventuelt opkrævede beløb efter forslaget § 8.

Det bemærkes, at baggrunden for forslaget om, at arbejdsgiver årligt vil skulle bekræfte, at denne fortsat ønsker at beholde de tilgodehavende feriemidler i virksomheden, er hensynet til fondens muligheder for at holde sig ajour med virksomheders status og dermed muligheden for at kunne sikre indbetaling af de tilgodehavende feriemidler.

Det bemærkes, at fonden i perioderne mellem arbejdsgivers årlige bekræftelse vil have mulighed for at holde sig ajour med en virksomheds status ved fx at følge virksomheden i CVR-registeret. Af registeret fremgår blandt andet oplysninger om virksomhedens startdato, virksomhedsform, momsoplysninger samt status som enten aktiv, under opløsning eller lignende. Alle virksomheder, der tjener over 50.000 kr. årligt, skal have et CVR-nummer og være registreret i CVR-registeret. I den forbindelse bemærkes det, at en virksomhed, der flytter hjemsted til udlandet, automatisk vil få lukket sit CVR-nummer og dermed opgive sin tilknytning til Danmark. Det er muligt at abonnere gratis på oplysninger om virksomheder i CVR-registeret.

Det bemærkes, at der vil kunne være situationer, hvor en udenlandsk arbejdsgiver, der ikke er formelt etableret i Danmark, har haft en lønmodtager beskæftiget i Danmark, der har optjent tilgodehavende feriemidler. Det kunne fx være en herboende journalist fra et fransk nyhedsbureau, der ikke er omfattet af udstationeringsreglerne, og som derfor optjener ferie efter den danske ferielov.

Såfremt den udenlandske arbejdsgiver ikke har indbetalt de tilgodehavende feriemidler i forbindelse med selve indberetningen, og fonden dermed har et krav på tilgodehavende feriemidler hos den udenlandske arbejdsgiver, vil det være relevant, at fonden kan holde sig ajour med den udenlandske arbejdsgivers fortsatte tilknytning til Danmark.

En sådan udenlandsk arbejdsgiver vil ikke være registreret i CVR-registeret men skal derimod være registreret i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registeret). Udenlandske arbejdsgivere, der leverer tjenesteydelser i Danmark, skal anmelde sig i RUT-registeret, jf. udstationeringslovens §§7 a-7 e. Fondens vil såle-

des fx kunne forespørge på registreringerne i RUT-registret, om en udenlandsk virksomhed opgiver sin tilknytning til Danmark, og de tilgodehavende feriemidler dermed skal indbetales til fonden.

Når fonden er blevet opmærksom på, at en virksomhed er under opløsning eller ophør eller opgiver den tilknytning til Danmark, som udløste de registrerede krav på tilgodehavende feriemidler, og dermed er omfattet af indbetalingsforpligtelsen, jf. forslagens § 9, men virksomheden ikke af egen drift indbetaler tilgodehavende feriemidler til fonden, men blot lukker – er det op til fonden at sende eventuel rykkerskrivelse til pågældende virksomhed, jf. forslaget til § 10.

Det foreslås i *stk. 3*, at en arbejdsgiver, der ikke har indbetalt samtlige tilgodehavende feriemidler til fonden, til enhver tid frivilligt vil kunne indbetale en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler tillagt de foretagne årlige indekseringer, jf. § 7.

Dette indebærer, at arbejdsgiveren på et hvilket som helst tidspunkt kan vælge at ophæve gældsforholdet til fonden. Hvis arbejdsgiver indbetaler tilgodehavende feriemidler, vil arbejdsgiver som anført i forslagens *stk. 5* bringe enhver forpligtelse for så vidt angår tilgodehavende feriemidler i forhold til den pågældende lønmodtager til ophør, jf. dog forslagens *stk. 4*.

Det vil derfor være en forudsætning for indbetaling, at indbetalingen omfatter det fulde beløb, der er indberettet efter forslagens § 3 og reguleret i overensstemmelse med forslagens § 7, i forhold til den enkelte lønmodtager. Det vil ikke være muligt at indbetale den enkelte lønmodtagers tilgodehavende feriemidler ratevis. Dette er også begrundet i vanskeligheden ved at administrere delvise indbetalinger.

Det vil derimod være muligt for arbejdsgiver at indbetale tilgodehavende feriemidler for enkelte lønmodtagere, hvorved arbejdsgiver frigør sig fra forpligtelser vedrørende disse lønmodtagere, mens sådanne forpligtelser fortsat kan bestå vedrørende andre lønmodtagere. Det vil eksempelvis være en mulighed, at arbejdsgiver indbetaler tilgodehavende feriemidler til fonden i forbindelse med, at den enkelte lønmodtager fratræder, så arbejdsgiver alene har forpligtelser vedrørende lønmodtagere, som fortsat er ansat hos arbejdsgiveren.

Det foreslås i *stk. 4*, at de frivilligt indbetalte tilgodehavende feriemidler, jf. forslagens *stk. 3*, vil skulle indekseres efter forslagens § 7. Indekseringen vil skulle være forholdsmæssig for perioden fra den seneste indeksering efter § 7 og frem til og med den måned, hvori indbetaling finder sted.

I det omfang, en arbejdsgiver vælger frivilligt at indbetale tilgodehavende feriemidler for en, flere eller alle lønmodtagere i virksomheden, vil der – i forbindelse med den førstkommande årlige indeksering af kravene mod arbejdsgiverne – også skulle foretages en forholdsmæssig indeksering af de krav, der er indfriet siden sidste indeksering.

Indekseringen vil skulle foretages forholdsmæssigt pr. måned. Indfrier en arbejdsgiver således den 20. januar, vil indekseringen svare til 7 måneder (juli til januar) af 12 måneder.

Det bemærkes, at der ikke skal foretages en tilsvarende forholdsmæssig indeksering, hvis kravet bliver indfriet i årets løb efter forslaget § 8.

Det foreslås i *stk. 5*, at arbejdsgivers forpligtelser over for fonden vedrørende den pågældende lønmodtager ophører med arbejdsgivers fulde indbetaling af en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler med tillæg af indeksering, jf. forslaget stk. 4 og § 7.

Det er med forslaget muligt for arbejdsgivere efter indberetning, jf. forslaget § 3, at bringe sine forpligtelser i relation til tilgodehavende feriemidler både helt og for en del af virksomhedens lønmodtagere til ophør. Det vil dog være en betingelse, at der også foretages indbetaling af tilskrevet indeksering, jf. forslaget § 7, og efterfølgende forholdsmæssig indeksering, jf. forslaget stk. 4.

Til § 7

Det foreslås i *stk. 1*, at beskæftigelsesministeren eller den, som beskæftigelsesministeren bemyndiger hertil, hvert år den 31. maj vil skulle fastsætte størrelsen af den indeksering, arbejdsgiverne skal anvende til at regulere de tilgodehavende feriemidler, som arbejdsgiverne skal indbetale til fonden.

Det foreslås, at indekseringen vil skulle fastsættes til den procentvise ændring i årslønnen i lønåret i forhold til året forud for lønåret og opgøres hvert år den 31. maj på baggrund af Dansk Arbejdsgiversforenings årlige lønstatistik (Strukturstatistikken). Denne statistik indgår også i grundlaget for tilpasningsprocenten, jf. § 3 i lov nr. 373 af 28. maj 2003 om en satsreguleringsprocent, der indgår i den årlige regulering af fx en række offentlige ydelser, så de følger lønudviklingen.

Det foreslås desuden i *stk. 2*, at fonden skal give arbejdsgiver meddelelse om størrelsen af indekseringen af de tilgodehavende feriemidler. Fondens vil således skulle give meddelelse til hver enkelt arbejdsgiver årligt i forlængelse af beskæftigelsesministerens fastsættelse af indekseringen.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om meddelelsen til arbejdsgiver.

Bemyndigelsen forventes udmøntet således, at fonden vil skulle informere arbejdsgiverne om størrelsen af den årlige indeksering, samt give de oplysninger, der er nødvendige for, at arbejdsgiveren kan opgøre, hvor stor en del af de tilgodehavende feriemidler, der er henholdsvis kortfristet og langfristet gæld. Det præcise indhold af meddelelsen vil blandt andet afhænge af de tekniske muligheder.

Dermed vil det af arbejdsgiverne regulerede beløb være det beløb, som arbejdsgiveren efter forslaget § 8 vil skulle indbetale for den enkelte lønmodtager, hvis

lønmodtageren før næste indeksering når folkepensionsalderen eller en af de andre årsager til udbetaling indtræffer, jf. forslaget til § 15, stk. 2-4.

Til § 8

Det foreslås i *stk. 1*, at fonden hvert år inden udgangen af juli måned vil skulle træffe afgørelse om, at arbejdsgivere senest den 1. september skal indbetale tilgodehavende feriemidler for de lønmodtagere, som fonden har udbetalt eller vil skulle udbetale tilgodehavende feriemidler til i perioden fra den 1. marts i afgørelsesåret og frem til udgangen af februar måned i det følgende år, fordi lønmodtageren har nået folkepensionsalderen. Afgørelsen omfatter også tilgodehavende feriemidler udbetalt efter forslagets § 28, stk. 4. Forslaget medfører således, at det fulde beløb for tilgodehavende feriemidler for den enkelte lønmodtager hos arbejdsgiveren indbetales. Det bemærkes, at der vil kunne være tale om indbetaling af tilgodehavende feriemidler fra arbejdsgiver, hvor det fulde beløb tidligere er udbetalt til lønmodtageren.

Der henvises til forslagets § 15, stk. 1, 1. pkt., hvoraf det fremgår, at fonden vil skulle udbetale tilgodehavende feriemidler med regulering til lønmodtageren, når pågældende har nået folkepensionsalderen i henhold til kapitel 1 i lov om social pension.

Afgørelser om indbetaling af tilgodehavende feriemidler vil skulle omfatte hver enkelt lønmodtager, som opfylder betingelserne i den foreslåede § 15, stk. 1, 1. pkt., såfremt lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler ikke allerede af egen drift er indbetalt af arbejdsgiveren senest på afgørelsestidspunktet.

Det forudsættes, at fonden snarest muligt efter den 31. maj stiller data til rådighed for arbejdsgiveren om indekseringen af de tilgodehavende feriemidler. Det forudsættes endvidere, at fonden snarest muligt og gerne forud for fristens udløb sender en afgørelse til arbejdsgiveren med oplysning om indekseringens størrelse samt størrelsen af de krav, der henholdsvis kan og skal betales senest den 1. september, med opfordring til at oplyse, om arbejdsgiveren fortsat vil beholde de tilgodehavende feriemidler i virksomheden.

Det foreslås i *stk. 2*, at fonden endvidere hvert år inden udgangen af juli måned vil skulle træffe afgørelse om, at 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 til lønmodtager efter § 15, stk. 2-4, skal indbetales af arbejdsgiver til fonden senest den 1. september i afgørelsesåret. Afgørelsen omfatter også tilgodehavende feriemidler udbetalt efter forslagets § 28, stk. 4. Forslaget medfører således, at det fulde beløb for tilgodehavende feriemidler for den enkelte lønmodtager hos arbejdsgiveren indbetales. Det bemærkes, at der vil kunne være

tale om indbetaling af tilgodehavende feriemidler fra arbejdsgiver, hvor det fulde beløb tidligere er udbetalt til lønmodtageren.

Fonden vil således skulle træffe afgørelse om, at arbejdsgiver skal indbetale tilgodehavende feriemidler til fonden for de lønmodtagere, som i den pågældende periode har fået udbetalt tilgodehavende feriemidler med tillæg af årlige reguleringer, fordi pågældende har forladt arbejdsmarkedet og er overgået til førtidspension, efterløn eller fleksydelse, har fået udbetalt alderspension som led i et ansættelsesforhold eller har taget varig bopæl i udlandet, jf. forslaget til § 15, stk. 2.

Fonden vil endvidere skulle træffe afgørelse om, at arbejdsgiver skal indbetale tilgodehavende feriemidler til fonden for de lønmodtagere, hvor fonden ved lønmodtagerens død har udbetalt lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler med tillæg af årlige reguleringer til dødsboet, jf. forslaget til § 15, stk. 3.

Fonden vil herudover skulle træffe afgørelse om, at arbejdsgiver skal indbetale tilgodehavende feriemidler til fonden for de lønmodtagere, hvis deres samlede tilgodehavende feriemidler på indberetningstidspunktet ikke overstiger 1.500 kr., jf. forslaget til § 15, stk. 4.

Afgørelser om indbetaling af tilgodehavende feriemidler vil skulle omfatte hver enkelt lønmodtager, som opfylder betingelserne i forslagets § 15, stk. 2-4, såfremt lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler ikke allerede af egen drift er indbetalt af arbejdsgiveren senest på afgørelsestidspunktet. I forbindelse med fondens oprettelse og igangsætning er der behov for særregler om, hvad der skal indbetales til fonden i 2021, jf. forslagets § 8, stk. 1, 2. pkt., og § 8, stk. 2, 2. pkt., sammenholdt med § 15, stk. 5, hvorefter fonden ikke har pligt til at opfylde krav på udbetaling af tilgodehavende feriemidler efter § 15, stk. 1-4, før den 1. oktober 2021. Efter forslagets § 15, stk. 1, 1. pkt., kan der i 2021 træffes afgørelse vedrørende alle, der når folkepensionsalderen i perioden 1. marts 2021 til 28. februar 2022. Med forslagets § 15, stk. 1, 2. pkt., sikres, at der i 2021 også kan træffes afgørelse vedrørende alle, der har nået folkepensionsalderen inden den 1. marts 2021. Med forslagets § 15, stk. 2, 2. pkt., sikres, at der i 2021 også kan træffes afgørelse vedrørende de lønmodtagere, som inden udgangen af februar 2021 ville have fået de tilgodehavende feriemidler udbetalt i medfør af § 15, stk. 2-4, men som i medfør af § 15, stk. 5, må vente til den 1. oktober 2021.

Det foreslås desuden i *stk. 3*, at fonden hvert år inden udgangen af juli måned vil skulle træffe afgørelse om, at forholdsmæssig indeksering efter forslagets § 6, stk. 4, som vedrører perioden 1. juni i det forudgående år og frem til 31. maj i afgørelsesåret, skal indbetales af arbejdsgiver til fonden senest den 1. september.

Fonden vil således skulle træffe afgørelse om, at arbejdsgiver for de tilgodehavende feriemidler, som denne har indbetalt frivilligt i årets løb, jf. forslagets § 6, stk. 1, skal indbetale en forholdsmæssig indeksering for perioden fra den seneste indeksering efter § 7 og frem til indbetalingstidspunktet.

Til § 9

Det foreslås i *stk. 1*, at arbejdsgiver i visse situationer under alle omstændigheder vil skulle foretage indbetaling til fonden. Det gælder i tilfælde, hvor arbejdsgivers virksomhed opløses, ophører eller opgiver den tilknytning til Danmark, som udløste de registrerede krav på tilgodehavende feriebetaling, og i øvrigt ved arbejdsgivers konkurs eller arbejdsgivers død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling, eller boet slutes ved boudlæg uden skiftebehandling. Det foreslås endvidere, at arbejdsgiveren skal indbetale tilgodehavendet ved afvikling af sine aktiviteter. Heri ligger ikke blot, at der skal ske indbetaling, hvis et selskab tømmes for aktiver, men også, at den virksomhed, som afvikler sin hidtidige produktionsaktivitet for at anvende herved indkomne midler til finansiel aktivitet, skal foretage indbetaling til fonden.

Forslaget betyder, at arbejdsgiver vil skulle indbetale beløbet til fonden senest på det tidspunkt, hvor en af ovennævnte situationer indtræffer.

Det bemærkes, at det af forslaget til § 10, stk. 2, fremgår, at i tilfælde, hvor en arbejdsgiver ikke indbetaler tilgodehavende feriemidler, der er forfaldne efter forslaget til nærværende bestemmelse, vil fonden skulle sende en rykkerskrivelse til pågældende arbejdsgiver, hvorefter pågældende vil skulle indbetale inden for en frist på fire uger. Der henvises til bemærkningerne til forslaget til § 10, stk. 2.

Det bemærkes, at arbejdsgiver, uanset forslaget til § 8, vil skulle indbetale tilgodehavende feriemidler til fonden senest samtidig med, at arbejdsgivers virksomhed opgiver den tilknytning til Danmark, som udløste de registrerede krav på tilgodehavende feriemidler. Dette vil i praksis forekomme, når arbejdsgivers virksomhed foretager grænseoverskridende flytning til udlandet. Destinationen for den grænseoverskridende flytning er bestemmelsens anvendelsesområde uvedkommende, idet den blotte grænseoverskridende flytning bevirker, at virksomheden opløses i dansk CVR-forstand og således ikke længere betragtes som etableret i Danmark med de rettigheder og forpligtelser, der følger heraf.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslaget § 6, stk. 2.

Herudover foreslås det i *stk. 2*, at overdrager og erhverver i forbindelse med hel eller delvis overdragelse af en virksomhed i fælleskab vil kunne meddele fonden, at erhverver overtager overdragets forpligtelse vedrørende tilgodehavende feriemidler.

Det betyder, at der ved virksomhedsoverdragelse vil kunne ske debtorskifte mellem overdrager og erhverver, hvis der foreligger en fælles aftale herom, som de to parter meddeler fonden. Hvis der ikke foreligger en aftale herom, så vil overdrager fortsat have forpligtelsen vedrørende de tilgodehavende feriemidler. Fondens

vil skulle meddele erhverver, at denne er indtrådt i forpligtelsen. Det er en betingelse, at erhverver har et gyldigt SE- eller CVR-nummer.

Det fremgår af den foreslåede bestemmelse, at virksomhedsoverdragelse ikke i sig selv bevirker, at tilgodehavende feriemidler skal indbetales til fonden, og der ved sikres det, at spørgsmålet om tilgodehavende feriemidler ikke udgør en hindring for, at virksomheder omsættes.

Til § 10

Det foreslås i *stk. 1*, at såfremt en arbejdsgiver, der ikke har indbetalt tilgodehavende feriemidler, ikke rettidigt tilkendegiver, at denne ønsker at beholde tilgodehavende feriemidler i virksomheden, jf. § 6, stk. 1, eller bekræfter, at denne fortsat ønsker at beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden, jf. § 6, stk. 2, vil fonden umiddelbart efter fristen for indberetning, jf. § 3, stk. 1, eller bekræftelse jf. § 6, stk. 2, skulle sende en rykkerskrivelse til den pågældende arbejdsgiver. Foreligger der ikke svar inden 30 dage fra modtagelse af rykkerskrivelsen vil samtlige tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiveren forfalde, medmindre manglende rettidig tilkendegivelse eller bekræftelse er undskyldelig og uden betydning for udsigten til, at der vil ske betaling. Fondens kan fastsætte en frist for dokumentation heraf. Rykkerskrivelsen vil blive pålagt gebyr.

Den foreslåede bestemmelse indebærer således, at en arbejdsgiver, der ikke indbetaler de tilgodehavende feriemidler i forbindelse med indretningen, jf. forslaget til § 3, og ikke har tilkendegivet ønske om at ville beholde de tilgodehavende feriemidler i virksomheden, vil skulle indbetale tilgodehavende feriemidler til fonden. Retten til at beholde de tilgodehavende feriemidler mistes dog ikke, hvis manglende tilkendegivelse er undskyldelig og uden betydning for udsigten til, at der vil ske betaling. Denne undtagelse er fundet rimelig, da der er tale om at miste en ret efter loven til at beholde feriemidlerne.

Den foreslåede bestemmelse indebærer desuden, at en arbejdsgiver ved manglende bekræftelse vil kunne miste retten efter loven til ikke at skulle indbetale tilgodehavende feriemidler i forbindelse med indberetningen af disse, jf. forslaget til § 6, stk. 1.

Det samme gælder som udgangspunkt, hvis virksomheden undlader at reagere på en rykker om bekræftelse, jf. ovenfor. Retten til at beholde de tilgodehavende feriemidler mistes dog ikke, hvis manglende rettidig bekræftelse er undskyldelig og uden betydning for udsigten til, at der vil ske betaling. Det er fundet rimeligt at kunne gøre undtagelse, da der er tale om at arbejdsgiver i givet fald vil miste en ret efter loven til at beholde feriemidlerne.

Det bemærkes i den anledning, at der ved undskyldelig menes helt særlige omstændigheder, som ikke kan tilregnes arbejdsgiver, og som er uden betydning for

udsigten til, at der vil ske betaling. Der vil således fx ikke foreligge undskyldelighed, hvis arbejdsgiveren ikke har gjort sig bekendt med indholdet af sin e-Boks, medmindre dette skyldes servernedbrud hos e-Boks.

Såfremt disse særlige omstændigheder måtte indtræffe, kan fonden tillade, at arbejdsgiver stilles som om, at rettidig bekræftelse har fundet sted. I sådanne tilfælde foretager fonden det fornødne for at sikre, at arbejdsgiver og i givet fald Lønmodtagernes Garantifond stilles som om, at rettidig bekræftelse har fundet sted.

Forslaget indebærer, at midler, der er indbetalt til fonden af Lønmodtagernes Garantifond, vil skulle betales tilbage til Lønmodtagernes Garantifond, og at der skal ske tilbageførsel for så vidt angår den del af kravet, der er overgået til SKAT.

Fonden kan fastsætte en frist for arbejdsgivers dokumentation af, at manglende rettidig bekræftelse er undskyldelig og uden betydning for udsigten til, at der vil ske betaling.

Beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte nærmere regler herom efter forslaget til § 11, stk. 3.

Det foreslås i *stk. 2*, at hvis arbejdsgiver undlader at indbetale tilgodehavende feriemidler, der er forfaldne, jf. § 3, stk. 5, 2. pkt., § 5, 2. pkt., §§ 8-9 og § 10, stk. 1, skal fonden, undtagen ved forfald efter § 3, stk. 5, 2. pkt., § 5, 2. pkt. eller § 10, stk. 1, og ved forfald som følge af arbejdsgivers konkurs eller arbejdsgivers død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling, eller hvor boet sluttes ved boudlæg uden skiftebehandling, sende en rykkerskrivelse til arbejdsgiveren med krav om indbetaling af samtlige tilgodehavende feriemidler inden fire uger.

Denne sanktion er fundet rimelig, da der foreligger misligholdelse af en aktuel pligt til betaling af tilgodehavende feriemidler. Det bemærkes, at fondens pligt til at sende rykker ikke vil finde anvendelse på arbejdsgivere, der er insolvente og derfor opfylder de sædvanlige betingelser for anmeldelse af krav til Lønmodtagernes Garantifond. I disse tilfælde vil fonden kunne anmelde kravet i Lønmodtagernes Garantifond uden forudgående rykker. Der henvises til forslagets § 21 om anmeldelse af krav til Lønmodtagernes Garantifond.

Det foreslås yderligere, at rykkerskrivelsen vil blive pålagt gebyr.

Til § 11

Det foreslås i *stk. 1*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgivers indbetaling af tilgodehavende feriemidler efter forslagets §§ 3, 5, 6 og 8-10, herunder om de oplysninger der skal ledsage indbetalingen. Den foreslåede bemyndigelse har blandt andet til formål at sikre muligheden for at fastlægge en smidig administration af indbetalingerne.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgivers meddelelse til fonden om, at arbejdsgiver

vil beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden, efter § 6, stk. 1 og 2. Den foreslåede bemyndigelse har blandt andet til formål at sikre muligheden for at fastlægge en smidig administration af arbejdsgivernes årlige meddelelser herom. Det vil således fx skulle fastsættes regler om, at arbejdsgivere, der i et givent år har tilgodehavende feriemidler, der forfalder, ved rettidig indbetaling af de forfaldne midler, anses for at have foretaget bekræftelse overfor fonden af, at arbejdsgiver fortsat ønsker at beholde ikke forfaldne, tilgodehavende feriemidler i virksomheden.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren desuden bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden og vilkårene for sanktioner og håndhævelse i forbindelse med mangelfuld indberetning og indbetaling af tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget til § 10, herunder om opkrævning af gebyrer og niveauet herfor.

Den foreslåede bemyndigelse har blandt andet til formål at sikre muligheden for at fastsætte en smidig administration af fondens mulighed for at sanktionere og håndhæve manglende indberetninger og indbetaling af tilgodehavende feriemidler.

Den foreslåede bemyndigelse har desuden til formål at fastsætte niveauet for de rykkerskrivelser, som fonden vil skulle sende til arbejdsgivere, der misligholder forfaldne betalinger til fonden, jf. forslaget til § 10.

Det bemærkes i den anledning, at gebyrindtægterne ikke må overstige de samlede omkostninger, som fonden har haft i forbindelse med at udstede rykkerskrivelser.

Ved beregningen af de samlede omkostninger kan fonden indregne udgifter af både direkte og indirekte karakter.

Til § 12

Det foreslås, at lønmodtagers krav på tilgodehavende feriemidler vil skulle omfatte de midler, som er indberettet til fonden af henholdsvis arbejdsgiver, Ferie-Konto eller en forening, der administrerer private feriekasser, jf. forslagets § 3, med tillæg af en årligt tilskrevet regulering, jf. forslagets § 13 med tilhørende bemærkninger, dog sådan at lønmodtagers krav på tilgodehavende feriemidler fratrækkes udbetaling efter § 28, stk. 3. Der sker ingen ændring som følge af et sådant fradrag i fondens opgørelse af og krav på tilgodehavende feriemidler i forhold til arbejdsgiveren.

Som det fremgår af forslagets § 1, stk. 3, skal der ved tilgodehavende feriemidler forstås feriebetaling opgjort efter forslagets § 2.

Til § 13

Det foreslås, at fondens resultat én gang årligt den 30. juni vil skulle tilskrives de enkelte lønmodtageres tilgodehavende feriemidler i forhold til deres andel i den samlede formue. Lønmodtagere, der har fået udbetalt tilgodehavende feriemidler efter forslaget § 28, stk. 3, vil have en forholdsmæssig mindre andel af den samlede formue, da de udbetalte tilgodehavende feriemidler vil være fratrukket opgørelsen af lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler jf. forslaget § 12.

Forslaget indebærer, at den første regulering af de tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget § 1, stk. 3, vil skulle ske pr. 30. juni 2021. Dermed vil første regulering af de tilgodehavende feriemidler skulle finde sted allerede 10 måneder efter opgørelsen af kravet, idet opgørelsen vil skulle ske pr. 31. august 2020. Reguleringen vil herefter skulle foretages pr. 30. juni hvert år. Den årlige regulering vil således ikke skulle ske løbende, men kun én gang årligt. Reguleringen vil skulle foretages af fonden.

Forslaget indebærer herudover, at reguleringen kun vil skulle foretages frem til fondens udbetaling af midlerne til lønmodtageren. Det betyder, at en lønmodtager, der opnår krav på udbetaling før den 30. juni i året, ikke vil få reguleret beløbet det pågældende år.

Forslaget indebærer endvidere, at lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler vil blive reguleret forholdsmæssigt med det samlede resultat af fondens virksomhed i det foregående regnskabsår. Årets resultat er forskellen mellem årets indtægter og årets omkostninger. Blandt de regnskabsprincipper, som fondens regnskab skal opgøres efter, jf. forslaget § 18, stk. 2, jf. § 8 e og § 8 f i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, er, at transaktioner, begivenheder og værdiændringer skal indregnes, når de indtræffer, uanset tidspunktet for betaling (periodisering). Det betyder, at arbejdsgivernes indeksering af de tilgodehavende feriemidler skal indtægtsføres i det år, hvori indekseringen finder sted, ikke det år, hvori arbejdsgiveren indbetaler de tilgodehavende feriemidler. Dermed vil lønmodtagerens krav blandt andet blive reguleret på baggrund af fondens indtægter fra arbejdsgiverne samt resultatet af fondens investeringer og administrationsomkostninger m.v. Investeringer i form af systemudvikling vil omkostningsmæssigt kunne fordeles over en årrække.

Det bemærkes, at fondens regnskabsår vil være kalenderåret, jf. forslaget § 18, stk. 2, jf. § 8 h i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, og at fonden derfor vil skulle bruge tallene fra det seneste årsregnskab, der skal ligge klar 4 måneder efter regnskabsperiodens udløb, dvs. den 30. april.

Det bemærkes, at den forrentning, som fonden har opnået ved kapitalforvaltning af de tilgodehavende feriemidler, også vil kunne være negativ, og at dette – eller andre store udgifter i fonden – vil kunne føre til, at der i et givent år fremkommer en negativ reguleringsats. I så fald vil lønmodtagernes krav blive nedskrevet tilsvarende.

Det beløb, der reguleres, vil være den saldo, som fremgik af det foregående års saldoopgørelse, jf. forslaget § 14. Det bemærkes, at fonden årligt skal orientere hver enkelt lønmodtager om, hvad pågældendes tilgodehavende feriemidler er tilskrevet med, jf. forslaget § 14 og tilhørende bemærkninger.

Det betyder, at reguleringen vil skulle tilskrives den enkelte lønmodtagers samlede krav på tilgodehavende feriemidler, uanset om de tilgodehavende feriemidler er indbetalt til fonden af arbejdsgiver eller fortsat er i arbejdsgivers besiddelse. Det vil således være uden betydning for reguleringen af de tilgodehavende feriemidler, hvornår arbejdsgiver vælger at indbetale midlerne til fonden, og dermed uden betydning for den enkelte lønmodtager. Det vil dog have betydning for fondens samlede kapitalforvaltning, hvor mange midler fonden har at investere.

Til § 14

Det foreslås i *stk. 1*, at fonden hvert år vil skulle gøre den enkelte lønmodtager bekendt med en samlet saldoopgørelse af de tilgodehavende feriemidler, som pågældende har stående i fonden. Fondens vil skulle oplyse saldoopgørelsen uanset om lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler er indbetalt til fonden eller fortsat er hos den arbejdsgiver, som opgjorde og indberettede lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget § 3.

Saldoopgørelsen vil skulle indeholde oplysninger om, den enkelte lønmodtagers samlede tilgodehavende feriemidler samt den regulering af midlerne, jf. forslaget § 13, som har fundet sted siden modtagelsen af den foregående saldoopgørelse.

Det foreslås i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om indholdet af den årlige saldoopgørelse, herunder nærmere regler om formkravene til saldoopgørelserne.

Til § 15

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at fonden vil skulle udbetale tilgodehavende feriemidler til lønmodtager, når den pågældende har nået folkepensionsalderen i henhold til kapitel 1 i lov om social pension. Der stilles således ikke krav om, at lønmodtageren skal have forladt arbejdsmarkedet og være gået på folkepension, blot at lønmodtageren har nået den til enhver tid gældende folkepensionsalder. For reglerne om folkepension henvises til kapitel 1 i lov om social pension.

Forslaget betyder, at fonden vil skulle udbetale de tilgodehavende feriemidler automatisk til lønmodtageren i umiddelbar forlængelse af, at lønmodtageren når folkepensionsalderen. Fondens vil have tilgængelige oplysninger om, hvornår hver enkelt lønmodtager opnår folkepensionsalderen. Det vil derfor være muligt at foretage denne udbetaling i tidsmæssig sammenhæng med, at lønmodtageren når

folkepensionsalderen. Forslaget vil medføre, at lønmodtagerne, vil få udbetalt deres tilgodehavende feriemidler, selvom de ikke forlader arbejdsmarkedet på dette tidspunkt, hvilket vil være tidligere end det almindelige princip i ferieloven om, at lønmodtageren først kan få feriebetaling udbetalt ved fratræden fra arbejdsmarkedet. Det skyldes hensynet til, at fonden vil kunne udbetale de tilgodehavende feriemidler til lønmodtageren automatisk, når denne når folkepensionsalderen, og at udbetalingen dermed vil være så administrativ enkel som mulig.

Det bemærkes i den anledning, at det beløb, som lønmodtageren vil have krav på at få udbetalt, når pågældende når folkepensionsalderen, vil være resultatet af den årlige regulering, som er opnået, jf. forslagens § 13.

Det bemærkes endvidere, at lønmodtagere, der har nået folkepensionsalderen før lovens ikrafttræden, også vil have krav på udbetaling efter bestemmelsen. Se her til forslagens stk. 5.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at lønmodtageren og fonden skal kunne aftale, at fonden i stedet for automatisk udbetaling kan beholde pengene på nærmere aftalte vilkår. En tilsvarende ordning kendes fra lov om Lønmodtagernes Dyrstidsfond.

Det foreslås i *stk. 2*, at fonden efter ansøgning vil kunne udbetale tilgodehavende feriemidler i tilfælde, hvor lønmodtageren har forladt arbejdsmarkedet og har fået tildelt førtidspension i henhold til kapitel 3 i lov om social pension, efterløn i medfør af reglerne i kapitel 11a i lov om arbejdsløshedsforsikring, fleksydelse efter kapitel 2 i lov om fleksydelse får udbetalt alderspension oprettet som led i et ansættelsesforhold, eller har taget varig bopæl i udlandet. Det indebærer fx, at lønmodtagere, der får udbetalt delpension og dermed fortsat er på arbejdsmarkedet, ikke vil være omfattet af bestemmelsen i forslagens § 15, stk. 2.

Det bemærkes i den anledning, at for at fonden vil kunne udbetale tilgodehavende feriemidler i de nævnte tilfælde, vil en lønmodtager skulle ansøge om at få de tilgodehavende feriemidler udbetalt og skulle dokumentere, at arbejdsmarkedet er forladt, før lønmodtageren har ret til at få de tilgodehavende feriemidler udbetalt. For lønmodtagere, der har fået tildelt førtidspension, vil dokumentation kunne være en afgørelse om tilkendelse af førtidspension.

Lønmodtagere, der går på efterløn eller fleksydelse, vil som udgangspunkt ikke anses for at have forladt arbejdsmarkedet. Får en efterlønsmodtager eller en fleksydelsesmodtager samtidig udbetalt en alderspension og er vedkommende ikke i arbejde, anses arbejdsmarkedet dog for forladt.

Når en lønmodtager har taget varigt ophold i udlandet, vil den pågældende lønmodtager skulle dokumentere, at denne har bopæl el.lign. dér. Det vil i denne forbindelse kunne anses som tilstrækkelig dokumentation, at den pågældende lønmodtager har været bosiddende i udlandet i 6 på hinanden følgende måneder.

Det bemærkes, at kravet om varigt ophold i udlandet sammen med kravet om, at lønmodtageren har forladt arbejdsmarkedet, vil indebære, at der kan ske udbeta-

ling til en udstationeret lønmodtager til Danmark, som har afsluttet sin udstationering. Derimod vil en lønmodtager, som er bosiddende i udlandet, men arbejder i Danmark, ikke kunne få sine tilgodehavende feriemidler udbetalt, medmindre lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked. Gør lønmodtageren det, vil beløbet kunne udbetales, også selvom lønmodtageren ikke flytter bopæl.

Det foreslås yderligere i *stk. 3*, at fonden vil skulle udbetale tilgodehavende feriemidler til dødsboet ved lønmodtagers død. Er boet udlagt til arvingerne, kan de tilgodehavende feriemidler dog udbetales til den, der har fået udlagt boet. Det bemærkes i den anledning, at der vil skulle fastsættes nærmere regler om udbetaling til lønmodtager i de angivne situationer, jf. forslaget § 17, herunder om, hvorvidt udbetalingen til dødsboet skal ske automatisk eller efter anmodning fra bobestyrer, herunder om indhold af og formkrav til en anmodning.

Det foreslås endeligt i *stk. 4*, at fonden skal udbetale tilgodehavende feriemidler, for lønmodtagere, hvis samlede tilgodehavende feriemidler på indberetningstidspunktet ikke overstiger 1.500 kr. til fonden. Det er uden betydning, om de tilgodehavende 1.500 kr. er beskattede eller ikke-beskattede.

Det foreslås i *stk. 5*, at fonden ikke har pligt til at opfylde krav på udbetaling af tilgodehavende feriemidler efter *stk. 1-4*, før den 1. oktober 2021.

Forslaget indebærer, at lønmodtagere, der når folkepensionsalderen før den 1. oktober 2021, eller som opfylder en af betingelserne i bestemmelsens *stk. 2-4* forud for den 1. oktober 2021 først vil kunne få deres krav på tilgodehavende feriemidler ubetalt fra og med den 1. oktober 2021.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at alle, der vil have ret til udbetaling inden den 1. oktober 2021 vil få udbetalt de indberettede tilgodehavende feriemidler på dette tidspunkt. Det gælder således også den lønmodtager, som nåede folkepensionsalderen tre år tidligere, men fortsat er aktiv på arbejdsmarkedet og dermed har optjent feriemidler, som er indberettet til fonden, jf. forslaget § 3.

Udbetaling efter *stk. 1-5* sker, når tidspunktet for betaling er inde. Der foretages ikke ved udbetaling i perioden mellem reguleringer efter forslaget § 13 nogen forholdsmæssig regulering, hverken aktuelt eller efterfølgende.

For så vidt angår overskydende midler omfattet af *stk. 4* vil der være sket indeksering og regulering i 2021 inden udbetaling den 1. oktober 2021 i medfør af *stk. 5*. For så vidt angår tilgodehavende feriemidler vedrørende de folkepensionister, som automatisk modtager udbetaling den 1. oktober 2021, vil der tilsvarende være sket indeksering og regulering i 2021.

Det bemærkes generelt, at såfremt lønmodtageren på tidspunktet for udbetaling af tilgodehavende feriemidler modtager offentlige ydelser, vil der i forbindelse med udbetaling kunne ske fradrag i ydelserne. Fradraget vil i givet fald skulle ske efter de på udbetalingstidspunktet gældende regler om fradrag i offentlige ydelser.

Det foreslås i *stk. 6*, at fonden vil kunne kræve udbetalte tilgodehavende feriemidler, som lønmodtageren ikke har krav på, tilbagebetalt. Det forudsættes, at tilbagebetaling alene kræves, hvor lønmodtageren må antages at have været i ond tro om sin ret til udbetalingen, fx fordi udbetalingen ikke svarer til det beløb, som fonden har oplyst over for lønmodtageren i den årlige saldoopgørelse efter forslagens § 14, eller fordi lønmodtageren har begået svig over for fonden.

Til § 16

Lovudkastet er baseret på det udgangspunkt, at fonden indtræder i lønmodtagerens krav mod arbejdsgiveren, således at lønmodtageren alene kan rette sit krav mod fonden, jf. forslagens § 1, stk. 3. Det betyder, at krav på tilgodehavende feriemidler, der bliver forældede, tilfalder fonden.

Efter forældelsesloven afhænger forældelsesfristen blandt andet af kravets karakter. Efter forældelseslovens § 4, stk. 1, er fristen for at foretage fristafbrydelseskridt således på 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, og den absolutte forældelsesfrist er 10 år fra fordringens stiftelse, jf. forældelseslovens § 4, stk. 2, jf. § 3, stk. 3, nr. 3.

For krav hos Lønmodtagernes Dyrtidsfond – som fonden vil blive en del af – gælder der særlige forældelsesregler. Det følger således fx af § 3, stk. 2, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, at lønmodtageren, når denne har opnået ret til udbetaling, kan vælge at udsætte udbetalingen for perioder på 5 år ad gangen. Fondens vil søge beløbet udbetalt ved udløbet af 5-års-perioden, medmindre lønmodtageren forinden vælger at udsætte udbetalingen på ny. Beløb, der ikke har kunnet udbetales, tilfalder fonden 10 år efter, at lønmodtageren senest valgte at udsætte udbetalingen. Det følger endvidere af § 2, stk. 3, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, at beløb, der ikke har kunnet udbetales ved lønmodtagerens død, tilfalder fonden 5 år efter, at lønmodtageren er død.

Det foreslås, at lønmodtagers krav på udbetaling efter forslagens § 15, stk. 1 og 3, vil skulle forældes som fordringer omfattet af forældelseslovens § 4, dog tidligst 5 år efter, at opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler er blevet endelig, jf. forslagens § 4.

Dermed vil kravene blive forældet som krav, der støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, således at lønmodtagerens krav bliver omfattet af en 5-årig suspensionsfrist og en 10-årig absolut forældelsesfrist.

Forslaget indebærer, at kravet vil blive forældet efter forældelseslovens regler, ligesom det er foreslået for krav om feriebetaling, jf. det samtidig udarbejdede forslag til ferielov, bemærkningerne til § 30. Samtidig ligner suspensionsfristen og den absolutte forældelsesfrist de frister, som Lønmodtagernes Dyrtidsfond i øvrigt administrerer.

Bestemmelsen vil have betydning i de situationer, hvor lønmodtageren opnår et retskrav på at få sine tilgodehavende feriemidler udbetalt, dvs. ved folkepensionsalderen, jf. forslaget § 15, stk. 1, samt ved lønmodtagerens død, jf. forslaget § 15, stk. 3. Derimod vil lønmodtagerens manglende udnyttelse af muligheden for at søge om tidligere udbetaling efter forslaget § 15, stk. 2, ikke have indflydelse på forældelsesspørgsmålet. En lønmodtager, som får tildelt førtidspension som 40-årig, vil således ikke fortabe retten til de tilgodehavende feriemidler, hvis lønmodtageren lader være med at søge om at få beløbet udbetalt, men venter til den automatiske udbetaling ved folkepensionsalderen. Det er herved forudsat, at så længe, der ikke er sket udbetaling efter ansøgning, skal fonden foretage udbetaling efter § 15, stk. 1 eller 3, når betingelserne for udbetaling i disse bestemmelser er opfyldt.

Det følger heraf, at forældelsesbestemmelsen i praksis kun vil være relevant i nogle få situationer. Dette vil fx være tilfældet, hvor fonden ikke kan foretage udbetaling ved folkepensionsalderen eller i de følgende 5 år, fordi lønmodtageren er udrejst af landet, ikke lader høre fra sig og ikke har efterladt oplysning om opholdssted i Det Centrale Personregister, jf. § 24, stk. 3, i lov om Det Centrale Personregister. Det vil endvidere fx kunne være tilfældet, hvor lønmodtageren afgår ved døden i udlandet, og der ikke gives meddelelse til fonden eller Det Centrale Personregister herom inden for 5 år efter dødsfaldet.

Det foreslås endvidere, at forældelse tidligst vil kunne indtræde 5 år efter, at opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler er blevet endelig, jf. forslaget § 4. Dermed sikres, at en eventuel lang sagsbehandlingstid ved tvist om opgørelsen ikke fører til, at lønmodtageren eller dennes dødsbo fortaber sit krav.

Fastslås en lønmodtagers krav på tilgodehavende feriemidler således først endeligt 7 år efter indberetningsfristen i forslaget § 3, vil lønmodtageren eller dennes dødsbo kunne gøre krav på udbetaling efter forslaget § 15, stk. 1 og 3, i yderligere 5 år, uanset om det er mere end 5 år siden, at lønmodtageren nåede folkepensionsalderen eller afgik ved døden.

Til § 17

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om udbetaling af tilgodehavende feriemidler efter forslaget § 15.

Bemyndigelsen forventes blandt andet at blive anvendt til at fastsætte de nærmere rammer for administrationen i tilfælde, hvor det ikke har været muligt for fonden at udbetale en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler, samt nærmere regler om indholdet af ansøgningen fra lønmodtager eller bobestyrer eller den, der har fået boet udlagt, i de i forslaget § 15 nævnte situationer, herunder om der skal gælde særlige formkrav til ansøgningen. Hjemlen forventes desuden anvendt til at

fastsætte nærmere regler om mulighederne for ved aftale at udskyde udbetalingen af tilgodehavende feriemidler til et senere tidspunkt end folkepensionsalderen. Herudover forventes hjemlen anvendt til at fastsætte regler om fondens adgang til at søge uretmæssigt udbetalte tilgodehavende feriemidler tilbagebetalt fra lønmodtageren.

Til § 18

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at fonden vil skulle drives af Lønmodtagernes Dyrtidsfond, jf. kapitel 3 i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, jf. lovbekendtgørelse nr. 1109 af 9. oktober 2014 (LD-loven).

Dette betyder, at Lønmodtagernes Dyrtidsfonds bestyrelse og direktion, som disse er udpeget efter reglerne i LD-lovens kapitel 3, vil være de overordnet ansvarlige for at drive fonden i overensstemmelse med dennes formål, jf. forslaget § 1. Det vil således også være Lønmodtagernes Dyrtidsfonds ledelse, som skal indgå administrationsaftale med Arbejdsmarkedets Tillægspension efter forslaget § 19, stk. 3.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil skulle forvalte de tilgodehavende feriemidler, der indbetales til fonden. Dette betyder, at selve kapitalforvaltningen i fonden skal foretages af Lønmodtagernes Dyrtidsfond i overensstemmelse med de regler, der gælder for Lønmodtagernes Dyrtidsfonds kapitalforvaltning. Det foreslås således, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond vil skulle forvalte de tilgodehavende feriemidler efter reglerne i LD-lovens kapitel 3, 4 og 5, således at de berettigede lønmodtageres interesser varetages bedst muligt.

Det fremgår blandt andet af LD-lovens § 6, stk. 1, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal forvalte de midler, der omfattes af loven, således at de bliver til størst mulig gavn for de berettigede lønmodtagere. Ved midlernes placering skal der tilstræbes en betryggende sikkerhed, en opretholdelse af midlernes realværdi samt højest muligt afkast. Det vil således også gøre sig gældende for de tilgodehavende feriemidler, som er indbetalt til fonden efter forslaget § 5 og kapitel 3.

Herudover indeholder LD-loven krav til Lønmodtagernes Dyrtidsfonds risiko- og virksomhedsstyring, brug af outsourcing og aftaler om administration, it-leverancer og formueforvaltningsopgaver med eksterne leverandører, ledelsens og medarbejdernes habilitet, placering af midlerne, samt regler om regnskab og revision.

Det foreslås i *stk. 2*, at fondens forvaltning af midler efter denne lov vil skulle indgå i Lønmodtagernes Dyrtidsfonds regnskabs- og revisionsmæssige forpligtelser efter kapitel 5 i LD-loven.

Det fremgår af LD-lovens kapitel 5, at Lønmodtagernes Dyrtidsfonds årsrapport i det mindste skal bestå af en ledelsesberetning, en ledelsespåtegning og et årsregn-

skab bestående af en balance, en resultatopgørelse og noter, herunder redegørelse for anvendt regnskabspraksis. Herudover indeholder kapitlet bestemmelser om regnskabsprincipper og krav om, at Lønmodtagernes Dyrtidsfonds årsrapport skal revideres af mindst én statsautoriseret revisor.

Det foreslås yderligere, at Lønmodtagernes Dyrtidsfonds kapitalforvaltning vedrørende de opsparede feriemidler skal være specificeret i årsrapporten for Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Dette betyder, at kapitalforvaltningen af fondens midler skal opgøres særskilt i både balance og resultatopgørelse, samt omtales separat i såvel ledelsesberetning som revisionspåtegning. Forslaget indebærer således, at forvaltningen af de tilgodehavende feriemidler tydeligt og særskilt skal fremgå af og redegøres for i Lønmodtagernes Dyrtidsfonds årsrapport.

Til § 19

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at driften af fonden vil skulle varetages med teknisk og administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Med forslaget vil fondens opgaver skulle varetages med teknisk og administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension, således som Arbejdsmarkedets Tillægspension tegnes af sin bestyrelse og direktion efter kapitel 7 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-loven). Arbejdsmarkedets Tillægspension vil være ansvarlig for at levere den tekniske og administrative bistand og derfor skulle indgå administrationsaftalen efter forslagets stk. 3 med den ansvarlige for fonden, dvs. Lønmodtagernes Dyrtidsfonds ledelse, jf. forslagets § 18, stk. 1.

Arbejdsmarkedets Tillægspension vil få til opgave at stå for den daglige drift af fonden. Forslaget indebærer, at Arbejdsmarkedets Tillægspension vil skulle yde bistand til de tekniske og administrative opgaver, der følger af forslagets kapitel 2-5 og 7 om indberetning, indeksering, indbetaling, regulering, udbetaling og inddrivelse af tilgodehavende feriemidler. Herudover forudsættes Arbejdsmarkedets Tillægspension at yde teknisk og administrativ bistand til fondens opgaver efter forslagets kapitel 10 om sanktioner og håndhævelse.

Arbejdsmarkedets Tillægspension vil derimod ikke skulle yde bistand i forbindelse med fondens regnskabsaflæggelse, men Arbejdsmarkedets Tillægspension forudsættes løbende at rapportere om forestående og gennemførte ind- og udbetalinger til brug for fondens regnskabsaflæggelse og finansielle styring.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at Arbejdsmarkedets Tillægspension leverer bistanden på omkostningsdækket basis. Derved sikres, at Arbejdsmarkedets Tillægspensions medlemmer ikke påføres tab ved Arbejdsmarkedets Tillægspensions samarbejde med andre lovbundne ordninger.

Det foreslås i *stk. 1, 3. pkt.*, at der udarbejdes en administrationsaftale mellem fonden og Arbejdsmarkedets Tillægspension. Vilklårene i aftalen, herunder an-

svars- og opgavefordelingen mellem fonden og Arbejdsmarkedets Tillægspension, følger den tilsvarende model for andre lovbundne ordninger, hvor Arbejdsmarkedets Tillægspension leverer teknisk og administrativ bistand, herunder FerieKonto. Det er fondens bestyrelse, der i sidste ende fastlægger serviceniveauet for ordningen.

Det forudsættes, at administrationsaftalen vil omfatte de forhold, der er beskrevet til forslagens stk. 1, 1. pkt., jf. bemærkningerne ovenfor. Det forudsættes herudover, at det vil indgå i administrationsaftalen, at Arbejdsmarkedets Tillægspension vil skulle foretage rapportering om opgavevaretagelsen på samme niveau som for øvrige ordninger, der administreres af Arbejdsmarkedets Tillægspension, herunder med årligt budget og revisionsgodkendt regnskab m.v., over for Lønmodtagernes Dyrtidsfonds ledelse.

Det forventes endvidere, at administrationsaftalen udarbejdes under hensyntagen til de principper og metoder samt vilkår, som er fastlagt for Arbejdsmarkedets Tillægspensions levering af ydelser til andre lovbundne ordninger.

Arbejdsmarkedets Tillægspension vil endvidere inden for lovgivningens og administrationsaftalens rammer skulle have frihed til at tilrettelægge arbejdets udførelse og vælge, hvilke medarbejdere der skal løse opgaverne i forbindelse med Arbejdsmarkedets Tillægspensions bistand.

Det bemærkes, at det vil være Arbejdsmarkedets Tillægspension, der ejer rettigheder til det it-programmel og -udstyr, som anvendes ved levering af ydelser efter administrationsaftalen. Det svarer til Arbejdsmarkedets Tillægspensions sædvanlige forretningsmodel ved levering af administrativ bistand. Heri ligger blandt andet, at omkostninger i forbindelse med etablering og vedligeholdelse af ordningsspecifikke it-systemer vil skulle betales af den pågældende ordning. Øvrige it-omkostninger fordeles på ordningerne i forhold til ordningernes direkte personressourceforbrug eller anden relevant fordelingsnøgle. Ved ophør af administrationen hos Arbejdsmarkedets Tillægspension vil ordningen være berettiget til fra Arbejdsmarkedets Tillægspension at få udleveret registrerede data samt en kopi af det af Arbejdsmarkedets Tillægspension specialudviklede programmel med tilhørende dokumentation. Retten til kopi vil således ikke gælde programmel, der er købt, lejet eller leaset, og programmel, der er internt udviklet til anden anvendelse end for ordningen, medmindre der er aftalt andet.

Det forudsættes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension ved varetagelsen af opgaver efter administrationsaftalen, vil handle på vegne af fonden, herunder med fuldmagt til at trække på bankkonti tilhørende fonden, varetage kontakt med leverandører, øvrige samarbejdspartnere m.v.

Fonden vil i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningens artikel 4 være dataansvarlig for behandlingen af oplysninger i forbindelse med varetagelsen af

fondens opgaver. Arbejdsmarkedets Tillægspension, som behandler oplysninger på vegne af fonden, vil være databehandler.

Det forventes endvidere, at der vil blive stillet krav til administrationens omkostningseffektivitet samt hensyntagen til effektiv inddrivelse.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at udgifterne til dækning af teknisk og administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension vil skulle finansieres af bidrag fra de arbejdsgivere, der indbetaler ATP-bidrag for deres ansatte til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Det omfatter blandt andet de administrationsudgifter, som Arbejdsmarkedets Tillægspension måtte have i forbindelse med, at der træffes afgørelse om arbejdsgivers indbetaling af tilgodehavende feriemidler til fonden, jf. forslaget til § 8, stk. 2, samt den årlige saldoopgørelse, som fonden vil skulle oplyse til lønmodtageren, jf. forslaget til § 14, stk. 1. Udgifterne til teknisk og administrativ bistand er således en solidarisk finansieret ordning baseret på ensartet og obligatorisk bidragspligt for alle ATP-pligtige arbejdsgivere.

Det foreslås yderligere i *stk. 2, 2. pkt.*, at opkrævning af bidrag fra arbejdsgivere vil skulle ske ved fælles opkrævning sammen med de øvrige bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling vil kunne indgå i den fælles opkrævning.

Det foreslås endeligt i *stk. 2, 3. pkt.*, at fonden dækker fondens øvrige administrationsudgifter. Dette vil blandt andet gælde administrationsudgifter, der relaterer sig til fondens kapitalforvaltning, samt opgaver forbundet med fondens regnskabs- og revisionsmæssige forpligtelser, jf. forslaget til § 18.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis indbetaling af bidrag efter stk. 2 ikke sker rettidigt, vil arbejdsgiveren skulle betale renter af bidraget fra forfaldsdatoen med den rentesats, der til enhver tid er fastsat i medfør af § 5 i lov om renter og andre forhold ved forsinket betaling. Bestemmelsen svarer til, hvad der gælder for andre ordninger, hvor bidrag er omfattet af den fælles opkrævning.

Det foreslås i *stk. 4, 1. pkt.*, at arbejdsgiverne, jf. stk. 2, vil bære det økonomiske ansvar for fejl begået af Arbejdsmarkedets Tillægspension under udførelse af bistanden.

Forslaget er begrundet i, at Arbejdsmarkedets Tillægspension som følge af, at varetagelsen af bistanden vil ske på omkostningsdækket basis, ikke vil kunne påtage sig et økonomisk erstatningsansvar for eventuelle tab ved ansvarspådragende fejl under udførelsen af bistanden, da der ikke etableres en risikomargin (avance), som kan dække et sådant tab. Modellen for betaling og ansvar i forslaget understøtter dermed en afgørende forudsætning om, at Arbejdsmarkedets Tillægspensions medlemmer ikke må påføres tab ved Arbejdsmarkedets Tillægspensions samarbejde med andre lovbundne ordninger.

Det foreslås i *stk. 4, 2. pkt.*, at Arbejdsmarkedets Tillægspension vil have pligt til at begrænse et økonomisk tab mest muligt samt berigtige fejl, jf. forslaget i 1. pkt.

Det foreslås endvidere i *stk. 4, 3. pkt.*, at Arbejdsmarkedets Tillægspension hurtigst muligt vil skulle underrette fonden bestyrelse om væsentlige fejl. Det gælder alle væsentlige fejl, og ikke kun økonomiske fejl, og ikke kun ansvarspådragende fejl begået overfor tredjemand i forbindelse med bistanden.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 4*, drejer sig således alene om ansvar for fejl i forbindelse med selve bistanden, fx hvis Arbejdsmarkedets Tillægspension på ansvarspådragende måde påfører tredjemand økonomisk tab i forbindelse med kontraktretlige forpligtelser. Arbejdsmarkedets Tillægspension vil således ikke have det økonomiske ansvar for eventuelle ansvarspådragende fejl i forbindelse med bistanden til fonden.

Det foreslås i *stk. 5*, at beskæftigelsesministeren vil skulle fastsætte regler om bidragets størrelse, jf. *stk. 2*, efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspensions bestyrelse. Bidraget vil således kunne reguleres i overensstemmelse med fondens udgifter. Det bemærkes i den anledning, at der ikke vil kunne kræves et højere bidrag end, hvad der kræves for at dække de forventede udgifter til teknisk og administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Ministerens gives endvidere bemyndigelse til at fastsætte regler om beregning af bidraget og bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om opkrævning af bidraget og modregning.

Det forventes, at der i bekendtgørelse om fællesopkrævning af visse arbejdsgiverbidrag vil blive fastsat regler om, at opkrævningen skal følge proceduren for de ordninger, der er omfattet af Arbejdsmarkedets Tillægspensions fællesopkrævning, som for eksempel ensartede beregningsperioder, regler om forfaldstid og frist for arbejdsgivernes indbetaling. Det kan ligeledes ved disse regler bestemmes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand med betalingen og eftergive betalinger og renter, når særlige omstændigheder taler herfor. Her følges Arbejdsmarkedets Tillægspensions praksis.

Til § 20

Efter forvaltningslovens § 28, *stk. 1*, gælder reglerne i § 5, *stk. 1-3*, §§ 6-8, § 10, § 11, *stk. 1*, § 38 og § 40 i lov om behandling af personoplysninger for videregivelse af oplysninger om enkeltpersoner (personoplysninger) til en anden forvaltningsmyndighed, jf. denne lovs § 1, *stk. 3*. Efter forvaltningslovens § 28, *stk. 2*, må oplysninger af fortrolig karakter, som ikke er omfattet af *stk. 1*, herunder oplysninger om juridiske personer, kun videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når der foreligger udtrykkeligt samtykke, når videregivelsen følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, eller når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, myndigheden skal træffe.

Ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) er der fastsat nye EU-retlige databeskyttelsesregler. Forordningen trådte i kraft den 25. maj 2016 og finder anvendelse fra den 25. maj 2018. Disse behandlingsregler vil således være gældende på tidspunktet for en ny ferielovs ikrafttræden.

Det følger af forordningen, at personoplysninger skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og ikke må viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål, jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra b), og at behandling kun er lovlig, hvis fx den registrerede har givet samtykke til behandling af sine personoplysninger til et eller flere specifikke formål, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra a), hvis behandlingen er nødvendigt for at opfylde en kontrakt, som den registrerede er part i, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra b), behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra c), eller hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra e). Efter forordningens artikel 6, stk. 2, kan medlemsstaterne opretholde eller indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af forordningens bestemmelser om behandling med henblik på overholdelse af stk. 1, litra c) og e), ved at fastsætte mere præcist specifikke krav til behandling og andre foranstaltninger for at sikre lovlig og rimelig behandling. Efter forordningens artikel 6, stk. 3, skal grundlaget for behandlingen i henhold til stk. 1, litra c) og e), fremgå af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, og formålet med behandlingen skal være fastlagt i dette retsgrundlag eller for så vidt angår den behandling, der er omhandlet i stk. 1, litra e), være nødvendig for udførelsen af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse. Dette retsgrundlag kan indeholde specifikke bestemmelser med henblik på at tilpasse anvendelsen af bestemmelserne i denne forordning, blandt andet de generelle betingelser for lovlighed af den dataansvarliges behandling, hvilke typer oplysninger der skal behandles, berørte registrerede, hvilke enheder personoplysninger må videregives til, og formålet hermed, formålsbegrænsninger, opbevaringsperioder og behandlingsaktiviteter samt behandlingsprocedurer, herunder foranstaltninger til sikring af lovlig og rimelig behandling såsom i andre specifikke databehandlingssituationer som omhandlet i kapitel IX. EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret skal opfylde et formål i samfundets interesse og stå i rimeligt forhold til det legitime mål, der forfølges.

Det følger endvidere af forordningen, at behandling af personoplysninger om blandt andet fagforeningsmæssigt tilhørsforhold og helbredsoplysninger er for-

budt, jf. forordningens artikel 9, stk. 1, medmindre fx behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejds-, sundheds- og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller en kollektiv overenskomst i medfør af medlemsstaternes nationale ret, som giver fornødne garantier for den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra b), eller behandlingen er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra g). Efter forordningens artikel 9, stk. 4, kan medlemsstaterne opretholde eller indføre yderligere betingelser, herunder begrænsninger, for behandling af genetiske data, biometriske data eller helbredsoplysninger.

Det foreslås på baggrund af udvalgets overvejelser om den forventede rækkevidde af databeskyttelsesforordningen, at der fastsættes mere specifikke krav til behandling af personoplysninger og oplysninger om juridiske personer i forbindelse med ferieadministrationen, herunder bestemmelser om, i hvilket omfang Ferie-Konto fortsat skal kunne behandle de oplysninger, der er nødvendige for at administrere ferielovens regler.

Det foreslås i *stk. 1*, at fonden vil kunne indhente og behandle oplysninger om lønmodtagere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring. Det foreslås endvidere, at arbejdsgivere, lønmodtagere, faglige organisationer og a-kasser efter anmodning vil skulle give fonden alle oplysninger, der er nødvendige for fondens administration og kontrol efter denne lov.

Med bestemmelsen foreslås en afgrænsning af, hvilke fysiske og juridiske personer, der har pligt til at afgive oplysninger til fonden. Der foreslås endvidere en formålsbegrænsning, således at fonden alene vil kunne indhente oplysninger til brug for de administrative opgaver, der følger af den foreslåede lov eller regler udstedt med hjemmel heri, eller til brug for kontrolopgaver, som defineret heri. Der henvises særligt til forslaget § 4, stk. 2, og § 3, stk. 5, og § 10.

Der henvises til databeskyttelsesforordningens bestemmelser for en afgrænsning af, hvornår en oplysning kan antages at være ”nødvendig”.

Det foreslås i *stk. 2*, at fonden til brug for administration af og kontrol med denne lov vil kunne få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7. Denne adgang omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. Dermed er angivet, hvilke oplysninger fonden typisk vil hente fra registeret.

Der er ikke tale om en udtømmende opregning, hvorfor bestemmelsen ikke sætter nærmere grænser for fondens indhentning af oplysninger, end det, der følger af databeskyttelsesforordningen og reglerne om indholdet af indkomstregisteret.

Den foreslående bestemmelse skal sikre, at fonden har adgang til de nødvendige oplysninger til brug for administration og kontrol af loven, herunder registersamkøring, jf. forslaget stk. 4.

Det foreslås i *stk. 3*, at fonden vil kunne indhente nødvendige person- og virksomhedsoplysninger fra andre offentlige myndigheder i elektronisk form til brug for administration og kontrol, herunder fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Den foreslåede bestemmelse angiver dermed, at fonden som supplement til de oplysninger, der vil blive indhentet fra arbejdsgivere, lønmodtagere, faglige organisationer og a-kasser, jf. forslaget stk. 1, også vil indhente oplysninger fra andre offentlige myndigheder, herunder Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Det bemærkes, at fonden særligt forventes at indhente oplysninger om indbetaling af bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension, idet dette system indgår i de kontroller, som fonden forudsættes at gennemføre efter forslaget § 4, stk. 2, og § 26, samt fra Det Centrale Personregister, som indeholder autoritative data om lønmodtagernes alder m.v. og dermed, hvornår lønmodtagerne når folkepensionsalderen eller afgår ved døden, jf. forslaget § 15.

Det foreslås i *stk. 4*, at oplysninger fra egne registre, herunder oplysninger omfattet af stk. 1-3, vil kunne behandles med henblik på registersamkøring i kontroløjemed. Efter Datatilsynets praksis, som bygger på en flertalstilkendegivelse fra Folketingets Retsudvalg i betænkningen over lovforslag nr. L 50 af 16. januar 1991 om ændring af lov om offentlige myndigheders registre, er det således en forudsætning, at myndigheder i forbindelse med sammenstilling og samkøring i kontroløjemed blandt andet har et klart og utvetydigt retsgrundlag at arbejde på.

Til § 21

Det foreslås i *stk. 1*, at Lønmodtagernes Garantifond sikrer fondens krav på tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiver i tilfælde omfattet af forslaget § 3, stk. 5, § 5 og § 10, efter reglerne i lov om Lønmodtagernes Garantifond.

Det foreslås yderligere i *stk. 2*, Lønmodtagernes Garantifond foretager indbetaling af tilgodehavende feriemidler til fonden. Indbetaling kan finde sted, selvom betingelserne for udbetaling af de tilgodehavende feriemidler til lønmodtager endnu ikke er opfyldt.

Forslaget medfører, at Lønmodtagernes Garantifond vil skulle inddrive krav på tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiver og foreninger, hvis indbetaling af tilgodehavende feriemidler ikke sker i overensstemmelse med forslaget § 3, stk.

5, § 5 og § 10. Der henvises til det samtidig affattede udkast til ændring af lov om Lønmodtagernes Garantifond.

Det bemærkes i den henseende, at der i udkast til ændring af lov om Lønmodtagernes Garantifond er foreslået, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden og vilkårene for tilbagebetaling af tilgodehavende feriemidler. Herunder fastsættelse gebyr for mangelfuld betaling samt fastsættelse af en årlig rente. Derudover fremgår det, at Lønmodtagernes Garantifond kan foretage udlæg hos arbejdsgiveren på grundlag af fondens opkrævning, og at fonden således ikke først skal opnå dom for sit krav.

En tilsvarende regel om udpantningsret gælder også i de øvrige ordninger, der administreres af Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Til § 22

Det foreslås i *stk. 1*, at fonden vil skulle anmelde krav på tilgodehavende feriemidler til Lønmodtagernes Garantifond snarest efter, at fonden er blevet bekendt med forhold omfattet af forslaget § 3, stk. 5, § 5, 2. pkt., og § 10. Fondens vil skulle vedlægge dokumentation for kravet.

Det foreslås i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte nærmere regler om fondens anmeldelse af krav til Lønmodtagernes Garantifond, herunder om hvilket materiale, der kan udgøre dokumentation for kravet.

Til § 23

Det foreslås, at lønmodtager ikke kan overdrage sit krav på tilgodehavende feriemidler mod fonden. Dermed kan der ikke støttes ret på aftaler eller ensidige tilkendegivelser, hvorved lønmodtageren fraskriver sig eller overdrager retten til ferie og feriebetaling.

Det foreslås endvidere, at lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

Det vil ikke i denne forbindelse være afgørende, om kravet på tilgodehavende feriemidler er forfaldent. Det bemærkes, at lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler tillagt regulering forfalder på det tidspunkt, hvor lønmodtageren opfylder betingelserne for at få denne udbetalt, jf. forslaget § 15.

Lønmodtagers krav på tilgodehavende feriemidler mod fonden vil således være beskyttet frem til det faktiske udbetalingstidspunkt, hvor midlerne indgår i lønmodtagerens formue og vil kunne gøres til genstand for retsforfølgning i samme omfang som lønmodtagerens formue i øvrigt.

Den foreslåede bestemmelse vil være en undtagelse til retsplejelovens bestemmelser om udlæggets genstand, herunder retsplejelovens § 508, 1. pkt., hvorefter

udlæg kan foretages i rede penge samt i fast ejendom, løsøre, fordringer og andre aktiver, hvis identitet kan fastslås, men ikke i fremtidige erhvervelser, og retsplejelovens § 511, stk. 1, hvorefter udlæg ikke kan foretages i endnu ikke udbetalt løn eller andet vederlag for personligt arbejde, medmindre der er forløbet mere end 7 dage efter slutningen af den periode, i hvilken lønnen er indtjent, eller efter at vederlaget er fortjent.

Til § 24

Muligheden for effektivisering ved digitalisering til gavn for borgere og andre interessenter skal udnyttes bedst muligt. Det foreslås derfor i forbindelse med etableringen af fonden, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om anvendelse af digital kommunikation m.v. mellem fonden og borgerne og andre interessenter. Bestemmelserne vil i øvrigt skulle udmøntes i overensstemmelse med den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi.

Ved fastsættelse af regler om digital kommunikation mellem fonden og borgeren, jf. stk. 1, skal der tages hensyn til, at nogle grupper af borgere ikke har de fornødne it-mæssige kompetencer.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte regler om, at fondens kommunikation med myndigheder, juridiske personer og borgere skal ske i elektronisk form (digital kommunikation), herunder i hvilket digitalt format.

Forslaget skal give mulighed for at effektivisere sagsgangene i fonden bedst muligt. Bemyndigelsen angår fastsættelse af regler om digital kommunikation og udveksling af oplysninger med blandt andet arbejdsgivere og disse organisationer, lønmodtagere, Lønmodtagernes Garantifond, domstole, fagforbund, kommuner og andre myndigheder m.v. som er nødvendig for behandlingen af fondens sager.

Forslaget skal således medvirke til, at fonden, i takt med den teknologiske udvikling, stiller lettilgængelige digitale værktøjer til rådighed for arbejdsgivere og lønmodtagere og på længere sigt kan indfase øget brug af digital kommunikation mellem fonden og dens interessenter. Forslaget vil desuden give fonden mulighed for at udnytte informationsteknologierne til at digitalisere administrative rutiner og indføre digital administration.

Beskæftigelsesministeren vil efter forslaget have mulighed for at fastsætte regler om pligt til elektronisk kommunikation mellem fonden og andre myndigheder og juridiske personer og mellem fonden og borgere (digital kommunikation). Regler fastsat i medfør af bestemmelsen vil således fx omfatte kommunikation mellem fonden og lønmodtagerne i forbindelse med den indledende opgørelse og orientering af lønmodtageren med oplysning om en indsigelsesfrist, samt den årlige opgørelse af den enkelte lønmodtager tilgodehavende feriemidler.

Ved udmøntningen af bemyndigelsen vil beskæftigelsesministeren skulle sikre, at fondens sagsbehandlingssystemer fortsat kan leve op til de forvaltningsretlige og øvrige lovgivningsmæssige krav, der stilles til offentlig forvaltning. Det samme gælder ved den praktiske udmøntning af digitaliseringstiltag i medfør af de udstedte regler. Det gælder fx krav om opbevaring af autentiske kopier, autenticitetskrav (således at indholdet af afsendte meddelelser ikke kan ændres), kundgørelse af afgørelser, mulighed for partsrepræsentation, krav til registrering og søgemuligheder i it-systemerne af hensyn til mulighed for fx ligebehandling, håndtering af personoplysninger m.v. Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes herunder anvendt til at stille krav om, at it-løsninger skal give mulighed for, at adressater kan modtage avis om nye meddelelser i it-løsningen via mail og sms eller lignende, og om hvornår digitale meddelelser anses for at være kommet frem.

Forslaget indebærer, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at henvendelser fra borgeren skal sendes digitalt, samt at borgeren har pligt til at modtage meddelelser og afgørelser fra fonden via digitale løsninger. Der kan herunder fastsættes regler om, at henvendelser, der ikke indgives ved digital selvbetjening, kan afvises af fonden.

Beskæftigelsesministeren kan ligeledes fastsætte regler om, hvilke digitale formater, der må anvendes ved henvendelse til fonden. Hensigten er at sikre, at kommunikationen kan ske i elektronisk form.

Det foreslås endvidere i *stk. 1, 2. pkt.*, at beskæftigelsesministeren på de områder, hvor der indføres pligt til elektronisk kommunikation, kan fravige formkrav i lovgivningen, der er til hinder for digital kommunikation, for eksempel indirekte eller direkte krav om skriftlighed eller brug af blanketter, særlige erklæringer, personlig underskrift m.v. Det forudsættes således, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte regler om, at fonden kan udstede visse typer af dokumenter uden underskrift eller med maskinelt gengivet underskrift eller på tilsvarende måde, således at sådanne dokumenter i retlig henseende sidestilles med et dokument med personlig underskrift.

Det følger af forvaltningslovens § 32 b, at myndigheders afgørelser til borgeren skal være forsynet med en personlig underskrift eller være udformet på en måde, der i øvrigt sikrer en entydig identifikation af den, som er afsender af dokumentet, og at dokumentet er endeligt. Kravet om underskrift giver for eksempel myndighederne mulighed for at kunne placere ansvaret for eventuelle fejl i sagsbehandlingen. En original underskrift medvirker til at betrygge fx afgørelsens ægthed og afsenderens habilitet. Forvaltningslovens § 32 b, stk. 3, undtager dog dokumenter om ikke væsentlige sagsbehandlingsskridt fra kravet om personlig underskrift eller anden entydig dokumentation for, hvem afsender er.

Efter forslagets § 14 skal fonden blandt andet udsende årlige opgørelser over hver enkelt lønmodtagers tilgodehavende feriemidler tillagt den årlige regulering

efter forslagets § 13. Tilskrivningen af den årlige regulering vil have karakter af afgørelse for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver. Der stilles således som udgangspunkt krav om personlig underskrift. Samtlige afgørelser vil imidlertid være truffet på baggrund af den samme fastlæggelse af reguleringsprocenten, og dannelsen og udsendelsen af opgørelserne vil i vidt omfang skulle digitaliseres under hensyn til deres [meget] store antal. Det vil derfor ikke være hensigtsmæssigt, at der stilles krav om personlig underskrift på hvert af disse dokumenter.

På dette grundlag vurderes det, at der er behov for en selvstændig hjemmel for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om underskrifter i dokumenter, der udfærdiges i forbindelse med opgavevaretagelsen.

Ved udmøntning af bemyndigelsen skal de hensyn, der ligger bag kravet om original underskrift, fortsat sikres varetaget.

Bemyndigelsen kan ikke bruges til at fravige kravet om personlig underskrift, for så vidt angår afgørelser, medmindre der er tale om afgørelser, som træffes under anvendelse af automatisk sagsbehandling forstået som maskinel behandling på baggrund af nogle faste og entydige kriterier, uden at en fysisk person er sagsbehandler.

Det foreslås endelig i *stk. 1, 3. pkt.*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en digital meddelelse anses for at være kommet frem, når den er tilgængelig for adressaten.

Med forslaget tilsigtes ikke nogen ændring af erhvervs- og vækstministerens bemyndigelse, jf. §§ 10 h-10 j i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, til efter forhandling med beskæftigelsesministeren at fastsætte regler om digital kommunikation til og fra Finanstilsynet og om krav om personlig underskrift eller anden entydig identifikation.

Det foreslås i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at visse grupper af borgere helt eller delvist skal være undtaget fra kravet om digital kommunikation.

Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udnyttet på samme måde som bestemmelsen i § 5, stk. 1, i lov om digital post, jf. lov nr. 528 af 11. juni 2012, om fritagelse for offentlig digital post. Beskæftigelsesministeren bemyndiges efter forslaget til at fastsætte regler om, at en fysisk person kan fritages, hvis der foreligger særlige omstændigheder, som kan bevirke, at personen er hindret i at kommunikere digitalt. Sådanne særlige omstændigheder foreligger, hvis en person ikke har adgang til computer i eget hjem, eller har kognitiv eller fysisk funktionsnedsættelse, hvor funktionsnedsættelsen hindrer digital postmodtagelse. Sprogbarrierer kan ligeledes være en særlig omstændighed, der hindrer en person i digital postmodtagelse. Endvidere kan praktiske vanskeligheder ved at skaffe sig den offentlige digitale signatur NemID (på grund af udlandsophold med lang afstand til en dansk repræsentation, hvor NemID kan udleveres) eller udrejse være fritagelsesgrund. Frita-

gelse kan også komme på tale for personer, der bor i de forholdsvis få områder, hvor der er begrænset adgang til internettet. Hvis en person ikke længere har fast bopæl eller fast ophold i Danmark, anses dette som en særlig omstændighed, der medfører fritagelse af den pågældende.

Fritagelse for digital kommunikation kan ikke i sig selv medføre, at den fritagne person mister rettigheder på de områder, som fonden administrerer, herunder ret til udbetaling.

Det forudsættes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension inddrages i relevant omfang forud for udnyttelsen af de foreslåede bemyndigelsesbestemmelser.

Til § 25

Det foreslås i *stk. 1*, at beskæftigelsesministeren vil skulle føre tilsyn med, at bestyrelsen for fonden udfører sit hverv i overensstemmelse med lovgivningen, jf. dog *stk. 2*.

Fonden foreslås oprettet med en bestyrelse, der er ansvarlig for administrationen, hvorfor det foreslås, at beskæftigelsesministeren alene fører tilsyn med, at bestyrelsen lever op til sit ansvar for at sikre, at fonden administreres i overensstemmelse med lovgivningen. Det vil sige, at ministeren vil skulle føre tilsyn med, at bestyrelsens beslutninger ligger inden for lovgivningens rammer, ligesom tilsynet skal sikre, at fonden i forhold til de administrative opgaver, der er overladt til Arbejdsmarkedets Tillægspension, har sikret, at Arbejdsmarkedets Tillægspension har udarbejdet tilstrækkelige og betryggende aftaler med leverandører m.v. og instrukser til sine ansatte med henblik på at sikre, at fonden drives i overensstemmelse med lovgivningen. Det er ikke en betingelse, at bestyrelsen indkalder sådanne instrukser og aftaler til godkendelse. Ministeren vil ligeledes have tilsyn med, at der aflægges regnskab og foretages revision i henhold til lovgivningen. Ligeledes vil det være en tilsynsopgave at påse, at bestyrelsen sikrer, at der vedtages fyldestgørende og betryggende regler for bestyrelsens eget arbejde i forretningsordenen.

Beskæftigelsesministeren, der efter § 4, *stk. 1*, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD-loven) udpeger bestyrelsesmedlemmerne, vil om nødvendigt kunne trække en udpegning tilbage, hvis ministeren konstaterer, at en eller flere bestyrelsesmedlemmer ikke lever op til de forpligtelser og det ansvar, der følger af at være en del af bestyrelsen for fonden.

Det foreslås i *stk. 2*, at Finanstilsynet skal påse, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond overholder forslaget § 18, *stk. 1*, ved forvaltningen af midlerne. Reglerne i LD-lovens kapitel 5 a finder tilsvarende anvendelse.

Det fremgår af forslaget § 18, stk. 1, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal forvalte de tilgodehavende feriemidler, der er indbetalt til fonden, efter reglerne i LD-lovens kapitel 3, 4 og 5.

LD-lovens §§ 10-10 m (kapitel 5 a), jf. lovbekendtgørelse nr. 1109 af 9. oktober 2014 som ændret ved § 7 i lov nr. 1490 af 23. december 2014 og § 2 i lov nr. 1569 af 15. december 2015, indeholder nærmere bestemmelser om Finanstilsynets tilsyn med Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

Efter LD-lovens § 10, stk. 1, påser Finanstilsynet overholdelsen af lovens §§ 4 b-4 d og 5, § 5 a, stk. 3-10, §§ 5 b og 5 c, regler udstedt i medfør af §§ 5 e og 5 f samt kapitlerne 4 og 5. Dermed fører Finanstilsynet blandt andet tilsyn med overholdelsen af kravene til Lønmodtagernes Dyrtidsfonds risiko- og virksomhedsstyring, brug af outsourcing og aftaler om administration, it-leverancer og formueforvaltningsopgaver med eksterne leverandører, ledelsens og medarbejdernes habilitet, placering af midlerne, samt overholdelse af reglerne om regnskab og revision.

Tilsynsbestemmelserne i LD-lovens kapitel 5 a indeholder herudover blandt andet regulering af Finanstilsynets adgang til at give påbud, adgang til oplysninger, herunder adgang til Lønmodtagernes Dyrtidsfond og dennes underleverandører m.v. mod behørig legitimation uden retskendelse, Lønmodtagernes Dyrtidsfonds offentliggørelse af Finanstilsynets reaktioner m.v., tavshedspligt, digital kommunikation, undtagelse af den finansielle virksomhed fra offentlighedsloven, og indbringelse af sager for retten ved Finanstilsynets foranstaltning.

Det bemærkes, at Finanstilsynet efter LD-lovens § 10 c, 1. pkt., afgiver en årlig beretning om tilsynet med Lønmodtagernes Dyrtidsfond til beskæftigelsesministeren. Beskæftigelsesministeren vil dermed få indsigt i Finanstilsynets tilsyn med formueforvaltningen af fondsmidlerne og vil kunne sikre, at den del af beretningen, der vedrører fondens midler, sendes til fondens bestyrelse.

Til § 26

Det foreslås, at afgørelser efter loven inden 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, skal kunne indbringes for det af beskæftigelsesministeren nedsatte ankenævn efter reglerne i kapitel 10 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-loven), herefter Ankenævnet for ATP m.m.

Ankenævnet for ATP m.m. består efter ATP-lovens § 28, stk. 3, af fem medlemmer, der tillige med en suppleant for hvert medlem udnævnes af beskæftigelsesministeren for en periode af tre år. For tre medlemmers vedkommende sker udnævnelsen efter indstilling af henholdsvis Højesterets præsident, Sø- og Handelsrettens præsident og Arbejdsretten og for to medlemmers vedkommende efter indstilling af henholdsvis arbejdsgiverrepræsentanterne og lønmodtagerrepræsen-

tanterne i repræsentantskabet for Arbejdsmarkedets Tillægspension. Ankenævnet fastsætter selv sin forretningsorden, jf. ATP-lovens § 28, stk. 4.

Ankenævnet for ATP m.m. behandler klager over Arbejdsmarkedets Tillægspensions afgørelser på en række områder. Fælles for disse er, at de angår ordninger, som Arbejdsmarkedets Tillægspension administrerer, herunder Arbejdsgivernes Fond for Udstationerede, FerieKonto og Arbejdsmarkedet Erhvervs sygdomssikring.

Det fremgår af samtlige love, der giver klageadgang til Ankenævnet for ATP m.m., at klagen skal være indgivet inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt.

Til § 27

Det foreslås i *stk. 1*, at den arbejdsgiver, der uden rimelig grund undlader at betale tilgodehavende feriemidler efter forslaget § 6, stk. 1 og 2, og §§ 8-9, vil kunne straffes med bøde, medmindre højere straf er forskyldt efter anden lov.

Forslagets § 6, stk. 1, vedrører de tilfælde hvor arbejdsgiver ikke har indbetalt de tilgodehavende feriemidler i forbindelse med indberetningen og ikke har tilkendegivet, at denne ønsker at beholde midlerne i virksomheden til de forfalder.

Forslagets § 6, stk. 2, vedrører de tilfælde, hvor fonden har krævet indbetaling af [hele] arbejdsgiverens udestående, fordi arbejdsgiveren ikke har indberettet oplysninger om tilgodehavende feriemidler i virksomheden.

Det vil være en betingelse for at ifalde ansvar efter bestemmelsen, at betalingskravet er forfaldent, at der er givet påkrav om betaling, og at der ikke foreligger en gyldig grund til at undlade betalingen. En sådan gyldig grund kunne fx være, at arbejdsgiveren har klaget over fondens afgørelse om indbetaling og denne klage af Ankenævnet for ATP m.m. eller domstolene er tillagt opsættende virkning.

Forslagets § 8 indeholder bestemmelser om arbejdsgivernes årlige indbetaling af tilgodehavende feriemidler med henblik på udbetaling til lønmodtagerne.

Forslagets § 9 indeholder bestemmelser om arbejdsgivers indbetaling af tilgodehavende feriemidler til fonden i en række situationer såsom opløsning eller ophør af arbejdsgivers virksomhed eller konkurs.

Det foreslås, at bødeniveauet svarer til den bøde, arbejdsgiveren ville blive idømt, hvis denne uretmæssigt havde tilbageholdt et tilsvarende beløb fra FerieKonto. Straffeniveauet ved overtrædelse af indbetalingspligten til FerieKonto er behandlet i Rigsadvokatens Meddelelse nr. 4/2005 om sanktionen ved manglende indbetaling til Feriekonto. Det fremgår af dennes kapitel 5 om strafpåstande, at en arbejdsgiver ved overtrædelse af § 1, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen), i 1. gangs tilfælde straffes med en bøde på 1.000 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket ind-

betaling, i 2. gangs tilfælde med en bøde på 1.400 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling, og i 3. gangs tilfælde med en bøde på 1.800 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling. Det fremgår endvidere, at bøden i det omfang arbejdsgiveren har opnået en gevinst eller besparelse, som er væsentligt større end den bøde, som følger af de almindelige bødeniveauer, fastsættes med udgangspunkt i denne gevinst eller besparelse. Heri kan efter retspraksis blandt andet indgå summen af de morarenter, som arbejdsgiveren undgår at ifalde ved helt at undlade indberetning, jf. UfR 2005.470/2Ø.

Fastsættelsen af straffen vil bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Det foreslås i *stk. 2*, at der vil kunne fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til loven. Dermed sikres, at det vil være muligt at fastsætte bestemmelser om, at det vil være forbundet med strafansvar for arbejdsgivere og andre, der varetager opgaver i forbindelse med administrationen af tilgodehavende feriemidler, at undlade at opfylde de betalings-, oplysnings-, indberetnings- og dokumentationsforpligtelser, som de måtte blive pålagt med henblik på at sikre en korrekt administration.

Det foreslås endvidere i *stk. 3*, at der vil kunne pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. Bestemmelsen indebærer, at der også i regler, som udfærdiges i medfør af loven, kan fastsættes regler om, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Til § 29

Det foreslås i forslaget *stk. 1*, at en lønmodtager, som ønsker at benytte sig af retten efter § 48 a, *stk. 3*, i lov om ferie, jf. det samtidig fremsatte lovforslag herom, til at afholde op til 8,3 feriedage optjent i 2019 som særlige fondsferiedage med feriebetaling fra fonden, skal indgive ansøgning til fonden herom. Det medfører, at en lønmodtager, der i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 har optjent mindre end 8,3 feriedage, og har optjent ferie i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019, kan få udbetalt tilgodehavende feriemidler til brug for afholdelse af særlige fondsferiedage. Lønmodtagere, der ansættes 1. september 2019, vil hermed fortsat have mulighed for at afholde betalt ferie fra 1. maj 2020. De vil desuden som følge af det samtidig fremsatte lovforslag til en ny ferielov blive omfattet af regler om samtidighedsferie fra 1. september 2020 og dermed kunne afholde betalt ferie i henhold hertil. Beskæftigelsesministeren fastsætter

nærmere regler for opgørelse og afholdelse af særlige fondsferiedage. Beskæftigelsesministeren vil ligeledes fastsætte nærmere regler om lønmodtagerens ansøgning, herunder ansøgningsfrist ud fra hensyn til ferieplanlægning for de berørte lønmodtagere, samt fondens administration.

Det foreslås i forslagens *stk. 2*, at den feriebetaling, som fonden kan udbetale i forbindelse med afholdelse af særlige fondsferiedage, udgør 12,5 pct. af lønindkomsten i optjeningsperioden fra den 1. september 2019 til den 31. december 2019. Beregning af feriebetaling til særlige fondsferiedage vil ske på baggrund af oplysninger i eIndkomst, FerieKonto, ATP m.v. Der vil i forhold til fastlæggelse af beregning af beløbet blive taget udgangspunkt i forslagens § 2 om opgørelse af tilgodehavende feriemidler. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

I forslagens *stk. 3* foreslås det, at udbetaling efter forslaget *stk. 2* skal fratrækkes lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler mod fonden efter forslagens § 12. Fonden skal forud for underretningen af lønmodtageren efter forslagens § 4, *stk. 1*, undersøge, om lønmodtageren har fået udbetalt feriebetaling efter forslagens *stk. 2*, som skal fratrækkes ved opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende feriemidler. Lønmodtagere, der har fået udbetalt tilgodehavende feriemidler efter denne bestemmelse, vil hermed have en forholdsmæssig mindre andel af den samlede formue i fonden, da de udbetalte tilgodehavende feriemidler vil være fratrukket opgørelsen af lønmodtagerens krav på tilgodehavende feriemidler.

Det foreslås i forslagens *stk. 4*, at udbetaling efter forslagens *stk. 2* og fradrag efter forslagens *stk. 3* er uden betydning for arbejdsgiverens pligt til indberetning, opgørelse og betaling af tilgodehavende feriemidler vedrørende den pågældende lønmodtager. Hermed ses der ved opgørelsen af, hvad arbejdsgiveren skal indbetale til fonden, bort fra det efter forslagens *stk. 2* foretagne fradrag i, hvad lønmodtageren har krav på at få udbetalt.

Til § 30

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2019.

Dermed vil loven træde i kraft samtidig med, at perioden for ferieåret for en del af de feriemidler, som arbejdsgiverne forpligtes til at foretage opgørelse og indberetning af som tilgodehavende feriemidler, jf. § 48, *stk. 2*, i det samtidig fremsatte forslag til ferielov, påbegyndes. Det bemærkes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension og fonden vil kunne foretage fornødne forberedelseshandlinger forud for det foreslåede ikrafttrædelsestidspunkt.

Til § 30

Forslaget vil på samme måde som ferieloven ikke skulle finde anvendelse på Færøerne og Grønland. Både Færøerne og Grønland har vedtaget egne ferielove og er ikke omfattet af det samtidigt fremsatte lovforslag om ferieloven. Den færøske og grønlandske ferielovgivning er opbygget efter de samme principper som den gældende danske ferielov, men adskiller sig dog på flere punkter herfra.

Kapitel 18 – Ændringer i øvrig lovgivning

Udvalget har identificeret et antal love, som vil blive berørt af de foreslåede ændringer i ferieloven og den foreslåede lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Nedenfor er der redegjort kort for det forudsatte ændringsbehov, fordelt på de foreslåede ændringer i ferieordningen i forslaget til ferielov og den foreslåede overgangsordning i forslaget til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

18.1. Ferieloven

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at ferieloven ikke bør belastes af en række konsekvensændringer i anden lovgivning, men at der i stedet bør fremsættes separat lovforslag herom samtidig med fremsættelsen af et forslag til ferielov.

Det bemærkes, at udvalget som hovedregel ikke har udarbejdet forslag til den konkrete affattelse af konsekvensændringerne. I det omfang ændringerne skal foretages i lovgivning, som er af arbejdsretlig karakter, har udvalget dog stillet forslag til affattelsen.

18.1.1. Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven)

Der vil med udvalgets forslag kunne opstå tvister om, hvem der er mest repræsentativt overenskomstpart efter den foreslåede ferielovs § 3, stk. 3 og 4. Der henvises til betænkningens kapitel 13 om lovens fravigelighed og samspillet med de kollektive overenskomster, afsnit 13.2.2.

Udvalget vurderer, at Arbejdsretten vil være bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomsts repræsentativitet. Der kan i den forbindelse henvises til lov nr. 1369 af 16. december 2014 om ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Overførsel af kompetencer til Arbejdsretten), hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten. Spørgsmålet hører naturligt hjemme i Arbejdsretten, der efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 4, afgør tvister om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst.

Udvalget har udarbejdet nedenstående udkast til, hvordan en sådan konsekvensretelse vil kunne foretages:

”§ 01.

I lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som ændret ved lov nr. 343 af 17. april 2012, § 3 i lov nr. 472 af 13. maj 2013, § 2 i lov nr. 1369 af 16. december 2014 og § 2 i lov nr. 626 af 8. juni 2016, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 8, ændres »§ 32, og« til: »§ 32,«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 9, ændres », jf. lovens § 3, stk. 7.« til: », jf. lovens § 3, stk. 7, og«.

3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 10:

»10) hvorvidt de i ferielovens § 3, stk. 3 og 4, anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 6.«

4. I § 9 indsættes som stk. 7:

»Stk. 7. Sager efter stk. 1, nr. 10, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation, dennes arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«”

Udvalget har endvidere udarbejdet nedenstående forslag til, hvordan bemærkningerne til de foreslåede bestemmelser vil kunne affattes:

”Til nr. 1 og 2

De foreslåede ændringer er redaktionelle konsekvenser af, at der i forslagets § 01, nr. 3, stilles forslag om at tilføje et yderligere punkt til opstillingen i arbejdsretslovens § 9, stk. 1.

Til nr. 3

Efter den gældende arbejdsretslovs § 9, stk. 1, har Arbejdsretten kompetence i sager om (1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler, (2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, (3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller varsler udstedt i denne anledning, hvis den berørte parts hovedorganisation eller parten selv, hvis denne ikke er medlem

af en sådan, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres mod, (4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, (5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, (6) tvister om forligsmændenes kompetence, (7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift, (8) vægring omfattet af § 32, og (9) hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7.

Det foreslås, at Arbejdsrettens kompetence udvides til at omfatte sager om, hvorvidt de i den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 3 og 4, anførte betingelser er opfyldt, jf. dennes § 3, stk. 6.

Efter den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 3, vil lovens bestemmelser – bortset fra de ufravigelige bestemmelser – kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Loven vil ligeledes kunne fraviges ved lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en kollektiv overenskomst omfattet af 1. pkt. Ved fravigelse efter 1. og 2. pkt. skal lønmodtageren være sikret de rettigheder, der følger af artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Efter den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 4, vil det i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, kunne aftales at fravige forslaget § 31, stk. 2 (om indbetaling til FerieKonto), mod, at der pr. lønmodtager omfattet af overenskomsten stilles garanti for mindst et års feriebetaling efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Garantigiver kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, så en virksomhed omfattet af garantiordningen kan anvende garantiordningen på lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten med garantiordningen, og fravige § 31, stk. 2, ved at give hver lønmodtager meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen og om dennes vilkår. Er en virksomhed omfattet af flere garantiordninger, angår adgangen efter 2. pkt. den garantiordning på en virksomhed, som omfatter flest lønmodtagere, i forhold til de lønmodtagere

på virksomheden, som ikke er omfattet af nogen overenskomst med en garantiordning.

Forslaget indebærer således, at Arbejdsretten vil blive tillagt kompetencen til at tage stilling til sager om, hvem den mest repræsentative arbejdsmarkedspart måtte være i en given situation.

Baggrunden for den foreslåede bestemmelse er, at Arbejdsretten vurderes bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomstparts repræsentativitet, idet Arbejdsretten også på andre områder har kompetencen til at tage stilling til, hvem den mest repræsentative arbejdsmarkedspart måtte være i en given situation.

Der kan i den forbindelse henvises til lov nr. 1369 af 16. december 2014 om ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Overførsel af kompetencer til Arbejdsretten), hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten.

Til nr. 4

Som hovedregel kan en sag kun indbringes for Arbejdsretten af en arbejdsgiver, som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, eller af en arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation. Arbejdsretslovens § 9, stk. 3-6, indeholder dog yderligere bestemmelser om, hvem der kan indbringe sager for Arbejdsretten. Det følger af arbejdsretslovens § 9, stk. 6, at sager om, hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7 (herunder at overenskomst skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter), kan indbringes for Arbejdsretten af en vikar, vikarens lønmodtagerorganisation, et vikarbureau eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.

Det foreslås, at sager om, hvorvidt de i den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 3 og 4, anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 6, skal kunne indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation, dennes arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog arbejdsretslovens § 13, stk. 1.

Dette indebærer, at sager om, hvorvidt betingelserne for at fravige bestemmelser i ferieloven er opfyldt, vil kunne indbringes af den enkelte lønmodtager, af dennes lønmodtagerorganisation, af dennes arbejdsgiver eller af en lønmodtager- eller af en arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i sagen.

For den enkelte lønmodtager – bortset fra vikarer – vil der være tale om en nyskabelse i forhold til, hvem der kan indbringe en sag for Arbejdsretten, idet det ellers på lønmodtagersiden alene er den faglige organisation og ikke den enkelte lønmodtager, der kan indbringe en sag for Arbejdsretten. For andre organisationer end lønmodtagerens eventuelle organisation forudsættes det i forslaget, at de vil skulle have en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag for at kunne indbringe den for Arbejdsretten. Begrebet »konkret og aktuel interesse« henviser til de principper, der gælder i relation til iværksættelse af kollektive kampskridt, og ligger således i forlængelse af velkendt arbejdsretlig terminologi.

Hvis en organisation er medlem af en mere omfattende organisation, skal en sag efter arbejdsretslovens § 13 anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Dette forudsættes også at ville gælde i sager omfattet af nærværende lovforslag.”

18.1.2. Lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Feriedagpengeordningen i § 75 h i arbejdsløshedsforsikringsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 784 af 21. juni 2017 om arbejdsløshedsforsikring m.v. med senere ændring, følger både indholdsmæssigt og terminologisk den nugældende ferielov. Det vil sige, at optjening af ret til feriedagpenge sker i perioden fra den 1. januar til den 31. december, til afholdelse i perioden fra den 1. maj i det følgende år til den 30. april i det næstfølgende år.

Det vil derfor være nødvendigt at justere retten til feriedagpenge i arbejdsløshedsforsikringsloven, så den tilpasses den nye ferielov.

18.1.3. Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)

Ret til ferieydelse under barsel efter § 25 i barselloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 827 af 23. juni 2017 om ret til orlov og dagpenge ved barsel, følger både indholdsmæssigt og terminologisk den nugældende ferielov. Det vil sige, at optjening af ret til ferieydelse under barsel sker i perioden fra den 1. januar til den 31. december, til afholdelse i perioden fra den 1. maj i det følgende år til den 30. april i det næstfølgende år.

Det vil derfor være nødvendigt at justere retten til ferieydelse i barselsloven, så den tilpasses den nye ferielov.

18.1.4. Lov om aktiv socialpolitik

Retten til ledighedsydelse under ferie, jf. kapitel 7 i lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 269 af 21. marts 2017 med senere ændringer, følger både indholdsmæssigt og terminologisk den nugældende ferielov. Det vil sige, at optjening af ret til ledighedsydelse under ferie sker i perioden fra den 1. januar til den 31. december, til afholdelse i perioden fra den 1. maj i det følgende år til den 30. april i det næstfølgende år.

Ledighedsydelse er en ydelse, som blandt andet udbetales til personer, der er visiteret til og endnu ikke har fået et fleksjob. Der kan dog udbetales ledighedsydelse under ferie til en person, der er ansat i fleksjob, men som endnu ikke har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Det vil derfor være nødvendigt at justere retten til ledighedsydelse under ferie i lov om aktiv socialpolitik, for at sikre samspil mellem ferieloven og lov om aktiv socialpolitik.

18.1.5. Ændringer i anden lovgivning

Ferielovsudvalget har undersøgt, i hvilket omfang anden lovgivning indeholder henvisninger til ferieloven. Udvalget har på dette grundlag identificeret følgende bestemmelser, hvori der vil skulle foretages konsekvensrettelser af henvisninger til ferieloven:

- § 3, stk. 1, nr. 9, i lov om et indkomstregister, jf. lovbekendtgørelse nr. 49 af 12. januar 2015.
- § 6, stk. 1, i udstationeringsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017.
- § 12 c, stk. 3, i lov om Udbetaling Danmark, jf. lovbekendtgørelse nr. 1507 af 6. december 2016 med senere ændringer.
- § 1 A, stk. 1, i tinglysningsafgiftsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 462 af 14. maj 2007 med senere ændringer.
- § 14 c, nr. 4, i fusionsskatteloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1017 af 24. august 2015 med senere ændringer.

18.2. Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler

Overgang til en ferieordning med samtidighedsferie rejser spørgsmål om håndteringen af retten til dobbeltferie i overgangsåret, hvor der efter den hidtidige lov vil

være ret til at holde fem ugers betalt ferie optjent året forinden og efter den nye lov ret til at holde fem ugers betalt ferie optjent i det løbende år.

Det er i den forbindelse overvejet, om det må anses for samfundsøkonomisk uhensigtsmæssigt, hvis arbejdsstyrken i overgangsåret faktisk afholdt 10 ugers ferie, og om det må anses for samfundsøkonomisk uhensigtsmæssigt, hvis arbejdsstyrken i overgangsåret ud over fem ugers betalt ferie rådede over ekstra fem ugers løn. I overvejelserne er indgået konsekvenserne af, at et krav om dobbelt feriebetaling til arbejdsstyrken i overgangsåret vil overstige, hvad mange virksomheder må antages likviditetsmæssigt at kunne honorere.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der udarbejdet forslag til en model, hvorefter der i overgangsåret alene kan afholdes ferie efter den nye ferieordning med samtidighedsferie. Den i det foregående år optjente ferie ”infryses” i en særlig fond – Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. På det tidspunkt, hvor ordningen med samtidighedsferie træder i kraft, foretages der efter forslaget for hver enkelt lønmodtager en opgørelse i kroner og øre af, hvad den pågældende har optjent af ferieret i det forudgående år. Fondsordningen skal sikre lønmodtagerne, at de tilgodehavende feriemidler bliver udbetalt, når de når folkepensionsalderen (eller tildeles førtidspension, efterløn, fleksydelse eller arbejdsmarkedspension eller emigrerer), og samtidig give arbejdsgiverne mulighed for at beholde de tilgodehavende feriemidler, indtil de forfalder til betaling i takt med, at de personer, der på overgangstidspunktet har tilgodehavende feriemidler, når folkepensionsalderen m.v.

Det bemærkes, at det afgøres efter den gældende ferielov og dennes lønmodtagerbegreb som udlagt i praksis, i hvilket omfang ledende medarbejdere har ret til betalt ferie efter loven – fx vil en administrerende direktør i et aktieselskab således i almindelighed falde udenfor.

Med registreringen i fonden af den enkelte lønmodtagers ferietilgodehavende ophører forbindelsen mellem lønmodtager og arbejdsgiver for så vidt angår dette tilgodehavende. Fondens indtræder i lønmodtagerens indberettede krav på tilgodehavende feriemidler mod arbejdsgiveren, hvorefter arbejdsgiveren alene kan betale med frigørende virkning til fonden, og lønmodtageren alene kan rette sit krav mod fonden. Fondens skal ved registreringen på den ene side søge at sikre, at alle lønmodtageres tilgodehavende feriemidler efter ferieloven bliver indberettet, men på den anden side også søge at undgå registrering af tilgodehavender, som ikke er reelle eller hjemlet i ferieloven.

Arbejdsgiveren kan til ethvert tidspunkt vælge at indbetale disse feriemidler til fonden. Vælger arbejdsgiveren at beholde feriemidlerne, indekseres de tilgodehavende feriemidler hvert år med lønudviklingen.

Arbejdsgiveren skal betale de tilgodehavende feriemidler i takt med, at lønmodtagerne når folkepensionsalderen m.v. I øvrigt skal der ske indbetaling, når en virksomhed ophører eller opløses m.v. Der skal endvidere ske indbetaling ved arbejdsgivers konkurs og også ved arbejdsgivers død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling, eller boet slutes ved boudlæg uden skiftebehandling.

18.2.1. Lov om Lønmodtagernes Garantifond og konkursloven

Denne fondsordning forudsætter, at der er sikkerhed for, at de tilgodehavende feriemidler faktisk tilgår Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler, således at fonden får de fornødne midler til at betale lønmodtagernes krav.

På den baggrund foreslår Ferielovsudvalget i tilknytning til fondsmodellen følgende ændringer i lov om Lønmodtagernes Garantifond og konkursloven:

Når Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler ikke kan få betaling fra en arbejdsgiver af forfaldne krav på tilgodehavende feriemidler omfattet af ordningen, kan fonden kræve betaling af Lønmodtagernes Garantifond. Der er ingen beløbsmaksimering af Lønmodtagernes Garantifonds garanti. Lønmodtagernes Garantifond indtræder i Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav mod arbejdsgiver. Der indsættes bestemmelser herom i lov om Lønmodtagernes Garantifond.

Efter konkurslovens § 95, stk. 1, er der fortrinsret i konkursboet for følgende krav:

- 1) Krav på løn og andet vederlag for arbejde i skyldnerens tjeneste, som er forfaldet i tidsrummet fra 6 måneder før fristdagen indtil konkursdekretets afsigelse. Tilsvarende gælder krav ifølge en uforrentet opsparingsordning (frit valg-ordning), jf. stk. 3, der kræves udbetalt i samme tidsrum, eller som, uanset at kravet er optjent før konkursdekretets afsigelse, først kræves udbetalt efter dette tidsrum.
- 2) Krav på erstatning for afbrydelse af arbejdsforholdet, men dog ikke erstatning for krav på løn og andet vederlag, som ville være forfaldet mere end 6 måneder før fristdagen.
- 3) Krav på godtgørelse, for så vidt opsigelsen eller afbrydelsen af arbejdsforholdet har fundet sted inden for de sidste 6 måneder før fristdagen.
- 4) Krav på feriegodtgørelse.
- 5) Krav som nævnt i nr. 1-3 for længere tid tilbage end angivet i disse bestemmelser, såfremt fordringshaveren efter skifterettens skøn har søgt kra-

vet gennemført uden ugrundet ophold, men ikke har kunnet nå at foretage et udlæg, der opretholdes i forhold til konkursboet.

Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler mod arbejdsgiver foreslås tillagt konkursprivilegium ved indsættelse af nyt nr. 6 herom i konkurslovens § 95, stk. 1.

Når Lønmodtagernes Garantifond betaler Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav mod arbejdsgiver, vil Lønmodtagernes Garantifond dermed indtræde i fondens privilegerede krav i konkursboet. Det følger allerede af konkurslovens § 99, at man ved overførelse af et privilegeret krav bevarer privilegiet. Når det foreslås eksplicit at medtage Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav i konkurslovens § 95, skyldes det primært, at kravet på tilgodehavende feriemidler er en særlig type krav, og at der ikke må kunne rejses tvivl om, hvorvidt denne type krav er omfattet af konkurslovens § 95.

Som følge af kravets særlige karakter foreslås privilegiet ikke betinget af, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler har forfulgt kravet uden ugrundet ophold. Privilegium vil dog fortsat kunne nægtes efter konkurslovens § 95, stk. 2, for den del af fondens krav, som udgøres af krav fra nærtstående ansatte, hvis dette er rimeligt begrundet som følge af den nærtstående arbejds- og lønvilkår og eventuelle økonomiske interesse i virksomheden.

Det bemærkes, at lønmodtagerens krav mod Fonden for Tilgodehavende Feriemidler alene er afhængig af, at kravet er omfattet af ferieloven og registreret i fonden. Det bemærkes endvidere, at Fonden for Tilgodehavende Feriemidlers krav på dækning hos Lønmodtagernes Garantifond alene er afhængig af, at betingelserne for, at Lønmodtagernes Garantifond skal dække Fonden for Tilgodehavende Feriemidlers krav. Begrænsningen i konkurslovens § 95, stk. 2, er således kun af betydning for konkursboets dækning af Lønmodtagernes Garantifonds regreskrav. Der kan altså tænkes en situation, hvor Lønmodtagernes Garantifond ikke kan gøre regres mod konkursboet, fordi lønmodtagerens krav, som først Fonden for Tilgodehavende Feriemidler og dernæst Lønmodtagernes Garantifond er indtrådt i, er optjent under omstændigheder som angivet i konkurslovens § 95, stk. 2.

Der er i udvalget enighed om, at dette konkursprivilegium ikke skal være underlagt nogen beløbsbegrænsning, heller ikke hvis en sådan måtte blive indført for andre privilegerede lønkrav m.v. omfattet af konkurslovens § 95 som foreslået i Konkursrådets betænkning nr. 1555/2015 om ansattes retsstilling under insolvensbehandling. Der er tale om et krav af ganske særegen karakter, som er optjent af lønmodtagerne, og som arbejdsgiverne via fondsordningen får mulighed for også i den samlede kreditormasses interesse at beholde i op til 60 år.

Udvalget har udarbejdet nedenstående udkast til, hvordan en sådan konsekvensret-
telse vil kunne foretages:

”§ 01.

I lov om Lønmodtagernes Garantifond, jf. lovbekendtgørelse nr. 686 af 20.
juni 2011, som ændret ved § 7 i lov nr. 1569 af 15. december 2015, foreta-
ges følgende ændringer:

1. Før § 1 indsættes som ny *overskrift*:

»*Lovens formål*«

2. I § 1 indsættes som nyt *stk. 4*:

»*Stk. 4. Lønmodtagernes Garantifond skal endvidere sikre Lønmodtagernes
Fond for Tilgodehavende feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler
efter §§ 8 a-8 d.*«

3. Før § 2 indsættes som ny *overskrift*:

»*Lønmodtagerkrav*«

4. Efter § 8 indsættes som ny *overskrift* og nye §§ 8 a-8 d:

»*Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav*

§ 8 a. Lønmodtagernes Garantifond sikrer Lønmodtagernes Fond for Tilgo-
dehavende Feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler i de tilfælde,
hvor et krav ikke er indbetalt til fonden efter forfald i henhold til lov om
forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Stk. 2. Garantien omfatter krav på tilgodehavende feriemidler med indekse-
ring efter § 7 i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende fe-
riemidler. Garantien omfatter endvidere gebyrer efter § 3, stk. 5, og § 10, i
lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Garan-
tien omfatter ikke, hvad der svarer til en fast afgift til SKAT på 38 pct. af de
tilgodehavende feriemidler, som overgår til SKAT. Ved denne afgiftsberig-
tigelse er der for den pågældende lønmodtager foretaget endelig afregning
af skat af de tilgodehavende feriemidler.

§ 8 b. Fonden foretager udbetaling, når kravet er anmeldt og dokumenteret
over for fonden.

§ 8 c. Fonden indtræder i Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav mod arbejdsgiveren.

Stk. 2. Krav jf. stk. 1, skal være påtegnet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i andre EU- og EØS-lande.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om fremgangsmåden og vilkårene for indbetaling af garantimidler, gebyr for mangelfuld betaling, omkostninger forbundet med inddrivelse og mulighederne for henstand og eftergivelse af sådanne krav mod arbejdsgiveren og dennes bo. Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Lønmodtagernes Garantifond fastsætte regler om fremgangsmåden ved opkrævning af garantimidler fra arbejdsgiveren eller dennes bo, herunder om anvendelse af en obligatorisk selvbetjeningsløsning.

Stk. 4. Ved indbetaling af garantimidler, der fastsættes med hjemmel i stk. 3, fastsættes en årlig rente, der svarer til den fastsatte referencesats med tillæg på 5,75 pct. Som referencesats anvendes den officielle udlånsrente, som Nationalbanken har fastsat henholdsvis pr. 1. januar og 1. juli det pågældende år. Renten beregnes fra tidspunktet for fondens indbetaling til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler og til indbetaling af garantimidler er sket. Den maksimale løbetid for en afdragsordning, der fastsættes med hjemmel i stk. 3, er 3 år.

Stk. 5. Der er udpantningsret for tilgodehavender efter stk. 1, herunder for renter, gebyrer og omkostninger, der pålægges efter loven eller efter regler udstedt i medfør af loven.

§ 8 d. Offentlige myndigheder, arbejdsgivere og faglige organisationer skal efter anmodning give fonden de oplysninger, der har betydning for afgørelser om udbetaling fra fonden.

Stk. 2. Fonden kan til brug for administrationen af og kontrol med §§ 8 a-8 d få terminaladgang til oplysninger i indkomstregistret, jf. lov om et indkomstregister § 7.

Stk. 3. Stk. 2 omfatter alle oplysninger om indkomst m.v. til brug for beregning og udbetaling til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler af krav mod en ophørt eller insolvent arbejdsgiver, herunder oplysninger om hvem der har foretaget indberetningen, og identiteten af den, oplysningerne vedrører. Der kan ske samkøring og sammenstilling af oplysninger for at supplere og kontrollere Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Fe-

riemidlers oplysninger i forbindelse med udbetaling af krav anmeldt over for fonden.

Stk. 4. Fonden kan indhente nødvendige person- og virksomhedsoplysninger fra andre offentlige myndigheder i elektronisk form til brug for administration af §§ 8 a-8 d, herunder fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 5. Fonden kan til brug for administration af §§ 8 a-8 d foretage registersamkøring i kontroløjemed at data fra egne registre, herunder af data, der er indhentet i medfør af stk. 1-4.«

5. Før § 9 indsættes som ny *overskrift*:

»Arbejdsgivers bidragspligt«

6. Før § 10 indsættes som ny *overskrift* og ny § 9 a:

»Administration, straf m.v.

§ 9 a. Staten indbetaler hvert år i perioden fra 2020 til 2078 et beløb til delvis dækning af udgifter i Lønmodtagernes Garantifond.«

7. Før § 14 indsættes som ny *overskrift*:

»Ikrafttræden m.v.«

§ 02.

I konkursloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 11 af 1. januar 2014, som ændret ved § 3 i lov nr. 84 af 28. januar 2014, § 3 i lov nr. 737 af 25. juni 2014, § 16 i lov nr. 573 af 4. maj 2015 og § 3 i lov nr. 550 af 30. maj 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 95, *stk. 1*, indsættes som et nyt *nr. 6*:

»6) Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler.«

§ 03.

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. september 2020.

Stk. 2. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.»

Udvalget har endvidere udarbejdet nedenstående forslag til, hvordan bemærkningerne til de foreslåede bestemmelser vil kunne affattes:

”Til § 01

Til nr. 1 (ny overskrift)

Som en konsekvens af, at der foreslås indsat nye bestemmelser om krav på tilgodehavende feriemidler, jf. forslagets § 01, nr. 4, indsættes en ny overskrift for LG-lovens § 1 af hensyn til et struktureret overblik. Den foreslåede ændring sker endvidere for at afgrænse de bestemmelser, der alene finder anvendelse for lønmodtageres krav hos Lønmodtagernes Garantifond over for Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav hos Lønmodtagernes Garantifond.

Til nr. 2 (§ 1, stk. 4)

Muligheden for, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan få dækning for tilgodehavende feriemidler er ny og foreslås indført i sammenhæng med forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Der findes således ikke lovgivning herom.

Efter de gældende regler i § 1, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Garantifond (LG-loven) sikrer fonden lønmodtageres krav på løn m.v. i tilfælde af konkurs, arbejdsgivers død, såfremt der træffes afgørende om insolvensbehandling eller boet slutes ved boudlæg uden skiftebehandling, ved virksomhedens ophør, såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren er ude af stand til at betale kravet, eller under arbejdsgiverens rekonstruktionsbehandling.

Det foreslås, at der indsættes et nyt § 1, stk. 4. Det foreslås heri, at Lønmodtagernes Garantifond skal sikre Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler efter §§ 8 a-8 d. Der henvises til bemærkningerne til forslagets § 01, nr. 4.

Til nr. 3 (ny overskrift)

Som en konsekvens af, at der foreslås indsat nye bestemmelser om krav på tilgodehavende feriemidler, jf. forslagets § 01, nr. 4, indsættes en ny overskrift for § 2 af hensyn til et struktureret overblik. Den foreslåede ændring sker endvidere for at afgrænse de bestemmelser, der alene finder anvendelse for lønmodtageres krav hos Lønmodtagernes Garantifond over for Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav hos Lønmodtagernes Garantifond.

Til nr. 4 (ny overskrift og nye §§ 8 a-8 d)

Som en konsekvens af, at der foreslås indsat nye bestemmelser om krav på tilgodehavende feriemidler, indsættes en ny overskrift før § 9 af hensyn til et struktureret overblik. Den foreslåede ændring sker endvidere for at afgrænse de bestemmelser, der alene finder anvendelse for lønmodtageres krav hos Lønmodtagernes Garantifond over for Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav hos Lønmodtagernes Garantifond.

Muligheden for, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond er ny og en følge af det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Efter de gældende regler i LG-lovens § 1, stk. 1, sikrer Lønmodtagernes Garantifond lønmodtageres krav på løn m.v. i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs, død (såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling eller boet sluttes ved boudlæg uden skiftebehandling), ved virksomhedens ophør (såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren er ude af stand til at betale kravet) eller under arbejdsgiverens rekonstruktionsbehandling.

Det foreslås som noget nyt i § 8 a, stk. 1, at Lønmodtagernes Garantifond skal sikre Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler i tilfælde, hvor et krav ikke er indbetalt til fonden efter forfald i henhold til § 3, stk. 5, § 5, 2. pkt., og § 10, i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Forslaget indebærer, at Lønmodtagernes Garantifond skal dække Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler i tilfælde, hvor et krav ikke er indbetalt til fonden efter forfald i henhold til den foreslåede § 3, stk. 5, § 5, 2. pkt., og § 10, i det samtidig afvandede forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Det vil blandt andet være tilfældet, hvor arbejdsgivers virksomhed opløses, arbejdsgivers virksomhed ophører eller arbejdsgiver opgiver den tilknytning til Danmark, som udløste de registrerede krav på tilgodehavende feriebetaling, og i øvrigt ved arbejdsgivers konkurs eller arbejdsgivers død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling, eller boet sluttes ved boudlæg uden skiftebehandling.

Forslaget indebærer desuden, at Lønmodtagernes Garantifond skal dække Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav på tilgodehavende feriemidler i tilfælde, hvor en arbejdsgiver ikke har indbetalt forfaldne tilgodehavende feriemidler i forbindelse med afvikling af sine aktiviteter.

Der henvises til det samtidig affattede forslag til § 9, stk. 1, i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Herudover vil Lønmodtagernes Garantifond skulle dække i tilfælde, hvor Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler træffer afgørelse om, at arbejdsgiveren skal foretage indbetaling af tilgodehavende feriemidler inden for en frist på fire uger, under henvisning til undladelse af at manglende indberetning, jf. den foreslåede § 3, stk. 1, i det samtidig affattede forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, eller bekræftelse, jf. den foreslåede § 6, stk. 2, i det samtidig affattede forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Tilsvarende gælder afgørelse om indbetaling inden fire uger i henhold til § 5, 2. pkt., i det samtidig fremsatte forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Det bemærkes, at med den foreslåede ændring vil beskæftigelsesministerens hjemmel til at fastsætte nærmere regler om anmeldelse af krav over for fonden, dokumentation, fondens behandling af krav samt udbetaling fra fonden, jf. den gældende LG-lovs § 10, ligeledes finde anvendelse for krav på tilgodehavende feriemidler.

Efter de gældende regler i LG-lovens § 1, stk. 2, sikrer Lønmodtagernes Garantifond lønmodtagers krav på løn m.v. i forhold til virksomheder, der virker i flere medlemsstater inden for EU og EØS i de situationer, der er oplyst i LG-lovens § 1, stk. 2, nr. 1 og 2. Det vil sige, at Lønmodtagernes Garantifond sikrer krav på løn m.v., såfremt lønmodtageren sædvanligvis udfører eller udførte sit arbejde i Danmark, og virksomheden kan anses for insolvent. Bestemmelsen udmønter artikel 9 i EU-direktiv 2008/94/EF.

Efter de gældende regler i LG-lovens § 2, stk. 1, omfatter garantien hos Lønmodtagernes Garantifond krav på løn og andet vederlag, erstatning for afbrydelse af arbejdsforholdet, godtgørelse i forbindelse med opsigelse eller afbrydelse af arbejdsforholdet samt feriegodtgørelse. Garantien omfatter dog ikke den del af kravet, som arbejdsgiveren skulle have indeholdt i kildeskat eller i forbindelse med lønindeholdelse efter kildeskatteovens § 73.

Som konsekvens af forslaget § 01, nr. 2, hvorefter Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond, foreslås det, at den gældende garanti for dækning udvides til også at omfatte tilgodehavende feriemidler.

Det foreslås derfor i § 8 a, stk. 2, at garantien omfatter krav på tilgodehavende feriemidler med indeksering efter den foreslåede § 7 i det samtidig affattede forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Det foreslås endvidere, at garantien omfatter forfaldne gebyrer efter de foreslåede § 3, stk. 5, og § 10, i det samtidig affattede forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Dermed vil garantien omfatte tilgodehavende feriemidler, hvorved forstås Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav på feriebetaling opgjort efter den foreslåede § 2 i det samtidig affattede forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Herudover vil garantien omfatte den årlige indeksering af de tilgodehavende feriemidler, som arbejdsgiveren vælger at beholde i virksomheden, jf. den foreslåede § 7 i det samtidig affattede forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Dækningen ydes, uanset hvor disse krav er optjent.

Det foreslås yderligere, at garantien ikke skal omfatte, hvad der svarer til en fast afgift til SKAT på 38 pct. Baggrunden herfor er, at Lønmodtagernes Garantifond alene skal dække kravet på de tilgodehavende feriemidler efter skat, mens SKAT vil skulle opkræve skattedelen af kravet på de tilgodehavende feriemidler. Det giver imidlertid ikke skatteteknisk mening at beskatte med lønmodtagerens individuelle trækprocent på dækningstidspunktet. Når Lønmodtagernes Garantifond skal dække fondens krav, foreslås det, at der sker beskatning efter en model, hvorefter der i tilfælde, hvor Lønmodtagernes Garantifond dækker fondens krav, beregnes en fast afgift på 38 pct. Det giver alle lønmodtagere en ensartet behandling og sikrer, at der ikke sker nogen påvirkning af den pågældende lønmodtagers skattegrundlag i det pågældende år. Der sker således indbetaling til fonden fra Lønmodtagernes Garantifond af lønmodtagerens nettotilgodehavende efter afgift, dvs. 62 pct. af lønkravet, og der skal ikke ske indkomstbeskatning ved udbetaling fra fonden til sin tid af et sådant nettotilgodehavende med forrentning til lønmodtageren. Ved indbetaling af nettokravet til fonden foretager Lønmodtagernes Garantifond afgiftsberigtigelse, således at afgiften overgår til SKAT som et krav mod arbejdsgiveren.. Afgiftsprocenten foreslås at skulle være 38, idet Skatteministeriet har oplyst, at den gennemsnitlige trækprocent er på 38.

I de gældende regler i LG-lovens § 2, stk. 1, omfatter garantien hos Lønmodtagernes Garantifond ikke den del af kravet, som arbejdsgiveren skulle have indeholdt i kildeskat eller i forbindelse med lønindeholdelse efter kil-

deskattelovens § 73. Det indebærer, at Lønmodtagernes Garantifond ikke dækker SKAT's krav på kildeskat af tilgodehavende feriemidler. Samme princip videreføres her.

Forslaget indebærer, at Lønmodtagernes Garantifond foretager et fradrag for afgiften og indbetaler nettobeløbet til fonden. Lønmodtageren har herefter et nettokrav, dvs. et krav, som ikke er undergivet indkomstbeskatning ved udbetaling. SKAT har et krav mod arbejdsgiveren, som skal kunne inddrives som andre skattekrav.

Som konsekvens af forslagens § 02, nr. 1, hvorefter krav på tilgodehavende feriemidler indsættes som et nyt punkt i konkurslovens § 95, stk. 1, og for at sikre Lønmodtagernes Garantifonds dækning af Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav i konkursboet, foreslås det, at garantien i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs, død (såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling eller boet slutes ved boudlæg uden skiftebehandling) eller ved virksomhedens ophør (såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren er ude af stand til at betale kravet, når det er forfaldet til betaling) forudsætter, at kravet er eller i tilfælde af konkurs ville være omfattet af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 6, om tilgodehavende feriemidler.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagens § 02, nr. 1.

Muligheden for, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond er ny og en følge af det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Efter gældende regler foretager fonden udbetaling af lønmodtagers krav, når kravet er anmeldt og dokumenteret over for fonden. Det er en betingelse, at kravet er forfaldet.

Som en konsekvens af forslagens § 01, nr. 2, hvorefter Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond, foreslås det i § 8 b, stk. 1, at Lønmodtagernes Garantifond på tilsvarende måde som for lønmodtagerkrav foretager udbetaling til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler, når kravet er anmeldt og dokumenteret over for Lønmodtagernes Garantifond. Såfremt kun en del af kravet er dokumenteret, vil fonden alene kunne foretage udbetaling af den dokumenterede del af kravet, og vil skulle anmode om yderligere dokumentation for restkravet.

Muligheden for, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond er ny og en følge af det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Efter gældende regler indtræder Lønmodtagernes Garantifond i lønmodtagernes krav mod arbejdsgiveren.

Som konsekvens af forslaget § 01, nr. 2, hvorefter Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond, foreslås det i § 8 c, stk. 1, at Lønmodtagernes Garantifond tillige indtræder i Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav mod arbejdsgiver.

Forslaget indebærer, at Lønmodtagernes Garantifond indtræder i Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers privilegium og kan indgive konkursbegæring. Arbejdsgiveren eller hans bo kan over for Lønmodtagernes Garantifond fremsætte de indsigelser og modkrav, som arbejdsgiveren havde over for Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

Det foreslås i § 8 c, stk. 2, at krav jf. forslaget til 8 c, stk. 1, skal være påtegnet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis dette er en forudsætning for, at kravet er eksigibelt i et andre EU- og EØS-lande. Det betyder, at disse krav skal være påtegnet af Styrelsen af Arbejdsmarked og Rekruttering som officielt bekræftet dokument.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering bliver derved kompetent myndighed i denne henseende og bekræfter således dokumentets ægthed. Det følger videre af kompetencen til påtegning, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter anmodning fra fonden kan udstede en attest til brug for tvangsinddrivelse i et andet EU-land, jf. forordningens artikel 57 og § 1, stk. 3, i Justitsministeriets bekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2007 om visse spørgsmål vedrørende gennemførelse af parallelaftale om Bruxelles I-forordningen. Den attest, der anvendes, er optrykt som bilag II til Bruxelles I-forordningen.

Det foreslås i § 8 c, stk. 3, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om fremgangsmåden og vilkårene for indbetaling af garantimidler, gebyr for mangelfuld betaling, omkostninger forbundet med inddrivelse og mulighederne for henstand og eftergivelse af sådanne krav mod arbejdsgiveren og dennes bo samt fremgangsmåden ved opkrævning af garantimidler.

Forslaget betyder, at Lønmodtagernes Garantifond vil skulle inddrive kravet, hvis arbejdsgiveren ikke indbetaler en lønmodtagers tilgodehavende feriemidler i henhold til en afgørelse truffet af Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

Det bemærkes, at Lønmodtagernes Garantifond først vil skulle forsøge inddrivelse i Danmark, herunder fx ved inkasso eller udlægsforretning. Kan der ikke ske inddrivelse i Danmark, vil inddrivelsesprocessen fortsætte i udlandet på den mest hensigtsmæssige måde. Dette forventes som oftest at ske ved brug af advokat i virksomhedens etableringsland.

Inddrivelse i udlandet vil skulle ske i overensstemmelse med bestemmelserne i Bruxelles I-forordningen, som gælder for Danmark i medfør af lov nr. 1563 af 20. december 2006 om Bruxelles I-forordningen, som ændret ved lov nr. 518 af 28. maj 2013. Se hertil forslaget til affattelse af § 8 c, stk. 2, i forslagets § 01, nr. 4.

Det foreslås i § 8 c, stk. 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte en årlig rente, der svarer til den fastsatte referencesats med tillæg på 5,75 pct. Som referencesats anvendes Nationalbankens officielle udlånsrente fastsat 1. januar og 1. juli det pågældende år. Renten vil skulle beregnes fra tidspunktet for Lønmodtagernes Garantifonds indbetaling til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler, til arbejdsgiveren foretager indbetaling til Lønmodtagernes Garantifond. Den maksimale løbetid for en afdragsordning, der fastsættes med hjemmel i stk. 3, vil være 3 år.

Det foreslås i § 8 c, stk. 5, at der er udpantningsret for krav på tilgodehavende feriemidler hos arbejdsgiver.

Muligheden for, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond er ny og en følge af det samtidig affattede forslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at Lønmodtagernes Garantifond vil kunne foretage udlæg hos arbejdsgiveren på grundlag af Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers opkrævning, og at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler således ikke først skal opnå dom for sit krav.

Til nr. 5 (ny overskrift)

Som en konsekvens af, at der foreslås indsat nye bestemmelser om krav på tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget § 01, nr. 4, indsættes en ny overskrift før den gældende LG-lovs § 9 af hensyn til et struktureret overblik. Den foreslåede ændring sker endvidere for at afgrænse de bestemmelser, der alene finder anvendelse for lønmodtageres krav hos Lønmodtagernes Garantifond over for Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav hos Lønmodtagernes Garantifond.

Til nr. 6 (ny overskrift og ny § 9 a)

Som en konsekvens af, at der foreslås indsat nye bestemmelser om krav på tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget § 01, nr. 4, indsættes en ny overskrift før den gældende LG-lovs § 10 af hensyn til et struktureret overblik. Den foreslåede ændring sker endvidere for at afgrænse de bestemmelser, der alene finder anvendelse for lønmodtageres krav hos Lønmodtagernes Garantifond over for Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav hos Lønmodtagernes Garantifond.

Efter de gældende regler i LG-lovens § 9 finansieres Lønmodtagernes Garantifond af private arbejdsgivere ved et finansieringsbidrag.

Med henvisning til betænkningens kapitel 16 om overgangsordning foreslås det, at staten hvert år i perioden 2020-2078 betaler et beløb til delvis dækning af udgifter i Lønmodtagernes Garantifond. Formålet er at bidrage til at dække de merudgifter, som Lønmodtagernes Garantifond vil få som følge af dækning af tilgodehavende feriemidler efter nærværende lovforslag, som led i en kompensering af arbejdsgivernes tab som følge af overgangen til en ny ferieordning i det samtidig fremsatte forslag til lov om ferie med den heraf følgende forbedring af de offentlige finanser.

Til nr. 7 (ny overskrift)

Som en konsekvens af, at der foreslås indsat nye bestemmelser om krav på tilgodehavende feriemidler, jf. forslaget § 01, nr. 4, indsættes en ny overskrift før den gældende LG-lovs § 14 af hensyn til et struktureret overblik. Den foreslåede ændring sker endvidere for at afgrænse de bestemmelser, der alene finder anvendelse for lønmodtageres krav hos Lønmodtagernes Garantifond over for Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers krav hos Lønmodtagernes Garantifond.

Til § 02

Til nr. 1 (§ 95, stk. 1)

Efter gældende ret i konkursloven dækkes krav mod et konkursbo efter en særlig rækkefølge (privilegium). Efter gældende ret omfatter privilegiet i konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 1-4, krav på løn m.v., krav på erstatning for afbrydelse af arbejdsforholdet, krav på godtgørelse og krav på feriegodtgørelse.

I og med det foreslås i § 01, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler kan opnå dækning for tilgodehavende feriemidler hos Lønmodtagernes Garantifond, foreslås det at gøre dette krav privilegeret i konkursloven. Det vil derfor være Lønmodtagernes Garantifond, der i praksis gør privilegiet gældende over for boet.

Ferielovsudvalget har ved brev af 31. maj 2017 anmodet Konkursrådet om en udtalelse om Ferielovsudvalgets overvejelser om ændring af lov om Lønmodtagernes Garantifond og konkursloven i anledning af overgangen til samtidighedsferie. Konkursrådet har i brev af 20. juni 2017 blandt andet udtalt, at:

”Selv om tilgodehavende feriemidler formentlig må anses som omfattet af lønprivilegiet, jf. konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 4, finder Konkursrådet det alligevel hensigtsmæssigt for at undgå usikkerhed, at der indføres eksplicit hjemmel hertil i konkursloven.

Konkursrådet er således enig med Ferielovsudvalget i, at der for at sikre, at fondens krav mod arbejdsgiveren tillægges lønprivilegium i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs, bør indsættes et nyt nr. 6 i konkurslovens § 95, stk. 1.

[...] Konkursrådet har med tilfredshed noteret sig, at Ferielovsudvalget foreslår, at personkredsen, hvis tilgodehavende feriemidler skal have lønprivilegium, afgrænses på samme måde som personkredsen, der efter gældende ret er tillagt lønprivilegium.

[...] Konkursrådet skal i forlængelse heraf gøre opmærksom på, at den foreslåede ordning efter rådets opfattelse vil medføre, at der i en år-række især i starten efter indførelsen af samtidighedsferie vil være mindre dækning til simple fordringshavere i et konkursbo. Det skyldes, at der vil være et større antal krav omfattet af konkurslovens § 95.

[...] Konkursrådet skal gøre opmærksom på, at den foreslåede ordning kan give anledning til misbrug, da der er risiko for, at der foretages indberetning af krav, hvor reelle ansættelsesforhold ikke har eksisteret, eller hvor de indberettede krav overstiger de reelle krav. [...]

Konkursrådet skal derfor henstille til, at det sikres, at der dels gennemføres en effektiv kontrol af, at de indberettede tilgodehavender til fonden hidrører fra reelle ansættelsesforhold, dels at den modtagne dokumentation for de indberettede krav stilles til rådighed for konkursboerne.”

Det foreslås derfor, at der i konkurslovens § 95, stk. 1, indføres en mulighed for dækning af Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidlers dækning af krav på tilgodehavende feriemidler.

Det bemærkes, at der i § 3, stk. 4, i den samtidig affattede lov om administration og forvaltning af tilgodehavende feriemidler er en bestemmelse om, at fonden kan afvise en indberetning af tilgodehavende feriemidler fra arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren ikke ved påkrav kan dokumentere, at de tilgodehavende feriemidler er opgjort i overensstemmelse med betingelserne for indberetning.

Bestemmelsen indebærer, at hvis fonden bliver opmærksom på, at en indberetning har til formål at misbruge eller omgå fonden, vil fonden kunne afvise den pågældende indberetning. Formålet hermed er at mindske risikoen for, at der sker omgåelse ved fremsættelse af krav på tilgodehavende feriemidler, som vil kunne betyde, at der sker uretmæssige udbetalinger fra fonden. Det bemærkes i den anledning, at handlinger, der har til formål at misbruge eller omgå fonden, efter omstændighederne vil kunne være strafbare efter straffeloven.

Det bemærkes endvidere, at afvisning af en indberetning vil kunne ske på et hvilket som helst tidspunkt, hvor fonden måtte blive opmærksom på, at en indberetning har til formål at misbruge eller omgå fonden. Afvisning er således ikke afhængig af, at den ville skulle ske i forbindelse med selve indberetningen fra arbejdsgiver.

Der foreslås endvidere en bemyndigelsesbestemmelse i § 3, stk. 5, som giver beskæftigelsesministeren mulighed for at fastsætte nærmere regler om blandt andet indberetningen, herunder om dens indhold og form samt muligheden for at afvise en indberetning. Der vil således blive fastsat nærmere retningslinjer for kontrol af indberetningerne.

Desuden fremgår der en række muligheder efter forslaget til § 20 i den samtidig affattede lov om administration og forvaltning af tilgodehavende feriemidler til, at fonden kan indhente og behandle oplysninger om lønmodta-

gere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring.

Det vil indebære, at arbejdsgivere, lønmodtagere, faglige organisationer og a-kasser efter anmodning skal give fonden alle oplysninger, der er nødvendige for fondens administration og kontrol efter den samtidig affattede lov om administration og forvaltning af tilgodehavende feriemidler.

Fonden vil til brug for administration af og kontrol med den samtidig affattede lov om administration og forvaltning af tilgodehavende feriemidler endvidere få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret. Denne adgang omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v.

Fonden vil tillige kunne indhente nødvendige person- og virksomhedsoplysninger fra andre offentlige myndigheder i elektronisk form til brug for administration og kontrol, herunder fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Desuden kan fonden til brug for administration af denne lov foretage registersamkøring i kontroløjemed af data fra egne registre, herunder af data, der er indhentet i medfør af den foreslåede § 20 i den samtidig affattede lov om administration og forvaltning af tilgodehavende feriemidler.

Der er således taget højde for vigtigheden af kontrollen med, at de indberettede tilgodehavender til fonden hidrører fra reelle ansættelsesforhold.

Det bemærkes desuden, at der ikke er noget til hinder for, at fonden stiller den modtagne dokumentation for de indberettede krav til rådighed for konkursboerne. Det vil ske i forbindelse med Lønmodtagernes Garantifonds inddrivelse af forfaldne krav.

Til § 03

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. september 2020.

Det foreslås i *stk. 2*, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland. Både Færøerne og Grønland. Har vedtaget egne ferielove og er dermed ikke omfattet af nærværende lovforslag.”

18.2.2. Skattelovgivningen

Pensionsbeskatningsloven

Pensionsbeskatningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1088 af 3. september 2015 med senere ændringer, indeholder regler om den skattemæssige behandling af pensionsindbetalinger og -udbetalinger.

For lønmodtagere, der har ret til ferie med løn, skal det sikres i skattelovgivningen, at lønmodtagerne ikke beskattes af de tilgodehavende feriemidler på tidspunktet for opgørelse af deres krav på tilgodehavende feriemidler i overgangsåret, men at beskattningen først sker, når de tilgodehavende feriemidler med tillæg af årlige reguleringer udbetales til lønmodtageren. Det vil svare til princippet for arbejdsgiverindbetalinger til pensionsordninger, hvorefter arbejdsgivers pensionsindbetalinger ikke medregnes til lønmodtagerens skattepligtige indkomst.

Der vil således mest hensigtsmæssigt skulle indføres en bestemmelse i pensionsbeskatningsloven, hvorefter en lønmodtagers optjente feriepenge i overgangsåret, dvs. de tilgodehavende feriemidler, ikke medregnes til den skattepligtige indkomst, når der er tale om ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse med feriekort, og at der tilsvarende skal ske beskattning, når de tilgodehavende feriemidler udbetales. Det samme skal gælde for arbejdsgivere med feriekortordninger uden feriekasser, som skal behandle ferietilgodehavendet på linje med ferie med løn. Det vil samtidig kunne præciseres, at når der er tale om lønmodtagere, der optjener ret til ferie med feriegodtgørelse på FerieKonto, som beskattes på optjeningstidspunktet, vil udbetalingen af tilgodehavendet til sin tid være skattefrit. Det samme vil gælde lønmodtagere på feriekortordninger med feriekasser. Endelig vil det også gælde de tilgodehavende feriemidler, der indbetales af Lønmodtagernes Garantifond. Disse vil blive indbetalt som nettomidler efter et afgiftsbestemt fradrag til skat og udbetalingen af beløbet fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler vil til sin tid være skattefrit.

Kildeskatteloven og skattekontrolloven

Kildeskatteloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 117 af 29. januar 2016 med senere ændringer, indeholder blandt andet regler om arbejdsgiveres indeholdelse af A-skat af lønmodtagernes løn og pensionsinstitutters indeholdelse af A-skat af pensionsudbetalinger, og skattekontrolloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1264 af 31. oktober 2013 med senere ændringer, indeholder blandt andet regler om indberetning af oplysninger herom.

I forhold til tilgodehavende feriemidler, som medregnes ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst hos lønmodtageren, skal det sikres, at beløbene er A-indkomst, så arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler indeholder A-skat og indberetter herom. Dette vil efter omstændighederne kunne kræve en ændring af kildeskatteloven. Ligeledes vil det skulle sikres,

at der sker indeholdelse af og indberetning om arbejdsmarkedsbidrag i samme omfang, som dette sker i forhold til lignende betalinger. Dette vil ligeledes efter omstændighederne kunne kræve en ændring af kildeskatteloven og eventuelt af skattekontrolloven.

Herudover vil der skulle tages stilling til, om indbetalinger til fonden med bortseelsesret skal indberettes til indkomstregisteret. Det er ikke oplysninger, som SKAT har brug for, så det afgørende i denne forbindelse er, om andre brugere af data fra indkomstregisteret har brug for oplysning om indbetalingerne. I givet fald vil dette kunne ske ved en ændring af skattekontrolloven og lov om et indkomstregister, jf. lovbekendtgørelse nr. 49 af 12. januar 2015.

I øvrigt bemærkes, at muligheden for, at arbejdsgivere med feriekortordninger uden feriekasser kan ”opbevare” indkomstkatten af de optjente feriemidler i perioden fra optjening af ferie til afholdelse af ferie vil kræve ændringer i skattelovgivingen. Det gælder også feriekortordninger uden feriekasser omfattet af overgangsordningen, hvorefter arbejdsgiverne får mulighed for at håndtere midlerne på linje med ferie med løn, dvs. som bruttomidler.

Pensionsafkastbeskatningsloven

Pensionsafkastbeskatningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1126 af 10. oktober 2014 med senere ændringer, indeholder regler om beskatning af pensionsafkast.

Efter pensionsafkastbeskatningsloven er Lønmodtagernes Dyrtidsfond skattepligtig på institutniveau af alle former for formueafkast. Det er vurderingen, at afkastet i fonden vil være pensionsafkastskattepligtigt for Lønmodtagernes Dyrtidsfond, men det vil med fordel kunne præciseres ved en ændring af pensionsafkastbeskatningsloven. Udvalget foreslår, at alene den del af fondens midler, der er indbetalt til kapitalforvaltning i fonden, skal være pensionsafkastskattepligtigt, således at de udestående tilgodehavende feriemidler og den løbende indeksering heraf ikke indgår i grundlaget for pensionsafkastskatten.

Bilag

Bilag 1 – Lov om ferie

Lov om ferie¹⁾

Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015 (ikrafttrædelser udeladt):

Kapitel 1 *Lovens område*

§ 1. En lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.

Stk. 2. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 3. En person, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som den pågældende arbejder i, anses ikke for lønmodtager.

Stk. 4. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere regler om, hvornår en person har afgørende indflydelse i den virksomhed, som den pågældende arbejder i, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af selskabskapital eller har anden bestemmende indflydelse i selskabet.

§ 2. Loven gælder ikke for

1) lønmodtagere i statens eller folkekirkens tjeneste, der er ansat som tjenestemænd,

2) lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som de i nr. 1 nævnte tjenestemænd, og

3) lønmodtagere, der har aftalt andre ferieregler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Stk. 2. Lønmodtagere efter stk. 1, nr. 1 og 2, som fratræder, uden at pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter § 23, stk. 6. Feriegodtgørelsen indbetales og udbetales efter reglerne i kapitel 5.

§ 2 a. En hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder

højest 8 timer om ugen, er alene omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47 stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for hushjælpens arbejdsgiver.

Stk. 2. Hushjælpen optjener 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Ferien kan afholdes, samtidig med at den optjenes (samtidighedsferie).

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal med et rimeligt varsel meddele hushjælpen, hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens ønske.

Stk. 4. Den optjente ferie skal afholdes senest 3 år efter udlobet af den måned, hvori den er optjent.

Stk. 5. Hushjælpen får løn under ferie. Hvis hushjælpen ikke arbejder med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen, medmindre der er forløbet mere end 3 år efter udlobet af den måned, hvori de er optjent.

Stk. 7. Ved overgangen til samtidighedsferie udbetaler arbejdsgiveren eller FerieKonto tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen.

Stk. 8. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j kan holde ferie med løn, efterhånden som ferien optjenes, jf. stk. 9.

Stk. 9. Ved løn forstås de lommepenge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost. Ferien skal aftales skriftligt med værtsfamilien.

Stk. 9. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, som udfører huslige opgaver 6 dage om ugen, optjener ret til 2,5 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter ud-

lændingelovens § 9 j, der udfører huslige opgaver 5 dage om ugen, optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j er omfattet af stk. 3 og 6, § 12, stk. 3, og § 13. Au pair-personens værtsfamilie er omfattet af § 47, stk. 5.

Stk. 10. Personer, som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, kan aftale med arbejdsgiveren, at de pågældende alene er omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47, stk. 1-3, finder tilsvarende anvendelse for arbejdsgiveren. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan tillade, at anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft som f.eks. udenlandske ph.d.-studerende og andet videnskabeligt personale efter aftale med arbejdsgiveren omfattes af samme regler.

§ 3. For søfarende udøver økonomi- og erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Stk. 2. Økonomi- og erhvervsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende.

Stk. 3. Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i forsvaret samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i forsvaret på værnepligtslignende vilkår, konstabelelever og personel af reserven.

Stk. 4. Forsvarsministeren kan indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie for militære personelgrupper, der ikke er omfattet af stk. 3.

Stk. 5. Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

§ 4. En lønmodtager kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til gunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

Stk. 2. Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v.

Stk. 3. I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system, jf. dog § 44, stk. 3.

§ 5. Hvor der efter denne lovs bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Fravigelsesmulighed

§ 6. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige § 2, stk. 2.

Kapitel 2 Optjening af ferie

§ 7. En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde.

Stk. 2. I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 25.
- 2) Barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Stk. 3. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, uanset om der er optjent ret til betalt ferie eller lockout.

Stk. 4. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt f.eks. på grund af vejrmæssige forhold eller materialeangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

§ 8. En lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter § 7.

Stk. 2. For en lønmodtager, der er omfattet af § 23, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.

§ 9. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.

Stk. 3. Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 10. Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 28, aftales, at § 7, stk. 1, kan fraviges, således at ferie optjenes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie.

Stk. 2. Hvis ferie er optjent i timer, skal der ved lønmodtagerens fratreden ske en omregning fra timer til dage.

Stk. 3. § 8, stk. 2, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 11. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om optjening af ferie ved ansættelse under 1 måned og om optjening af ferie og fradrag i månedslønnen for lønmodtagere, som arbejder mere end 5 dage om ugen. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan ligeledes fastsætte regler om optjening af ferie for lønmodtagere, som ikke har en kontrollabel arbejdstid og om ferie efter § 9 for elever, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

Kapitel 3 *Afholdelse af ferie*

§ 12. Ferie skal holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholds-mæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på sønehelligdage, overenskomst-mæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.

§ 13. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 2. Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

Stk. 3. En lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholds-mæssigt færre antal sygedage.

Stk. 4. Lønmodtageren opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor lønmodtageren meddeler

sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Stk. 5. Kan erstatningsferie efter stk. 2 og 3 ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog § 38.

Stk. 6. Lønmodtageren betaler den lægelige dokumentation, jf. stk. 3.

Stk. 7. Hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien.

§ 14. Af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Stk. 2. En lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal have mindst 10 dage i sammenhæng i ferieperioden. Herudover skal mindst 5 dage gives i tiden fra den 1. maj til den 31. oktober.

Stk. 3. Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

§ 15. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 3. Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan ar-

bejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Alle-rede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

§ 16. En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

Stk. 2. Hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 15, stk. 2, nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 15, stk. 2.

Stk. 3. Stk. 2, 2. pkt., gælder dog ikke,

1) hvis lønmodtageren er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, eller

2) hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

§ 17. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren.

Stk. 2. Hvis en virksomhed holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren, jf. § 15, fastsætte, at lønmodtageren holder ferie i disse dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 feriedage. Fastsætter arbejdsgiveren ikke ferien, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul.

§ 18. Optjent ferie efter § 7 skal holdes forud for ikke optjent ferie efter § 8. Overført ferie efter § 19 og ferie efter § 40 skal holdes forud for anden ferie.

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 19. En lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst.

Stk. 2. Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden den 30. september efter ferieårets udløb.

Stk. 3. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 4. Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales efter reglerne i § 30, stk. 4.

§ 20. Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 28, aftales, at § 12, stk. 2, kan fraviges, blandt andet således at ferie holdes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 20 dages betalt ferie.

Stk. 2. § 13, stk. 7, § 15, stk. 3, og § 17, stk. 2, 3. pkt., kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 21. § 14 kan fraviges ved aftale. Mindst 10 feriedage skal dog gives i sammenhæng, for så vidt angår § 14, stk. 1 og 2.

Stk. 2. § 15, stk. 2, og § 16, stk. 1, kan fraviges ved aftale.

Stk. 3. § 16, stk. 2, 2. pkt., og § 16, stk. 3, nr. 1, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 22. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke arbejder 5 dage om ugen, og om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. § 13, stk. 2 og 7.

Kapitel 4

Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse

§ 23. En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på sønehelligdage og sygedage, får løn under ferie.

Stk. 2. Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. § 26, stk. 1.

Stk. 3. Hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 pct. i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt.

Stk. 4. Ferietillæg udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

Stk. 5. En lønmodtager kan før optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. § 26.

Stk. 6. En lønmodtager, der fratræder, får feriegodtgørelse, jf. § 24, for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu.

§ 24. En lønmodtager, der ikke er omfattet af § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret.

§ 25. En lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodta-

gerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn.

Stk. 3. En lønmodtager, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, har uanset stk. 1 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Har lønmodtageren ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener lønmodtageren ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

§ 26. Arbejdsgiveren beregner feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret.

Stk. 2. Arbejdsgiveren beregner desuden feriegodtgørelse og ferietillæg af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag,
- 3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og
- 4) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

Stk. 3. Feriegodtgørelse og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over et årsskifte, anses for optjent i det nye år.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Fravigelsesmuligheder

§ 27. Det kan ved kollektivt overenskomst aftales, at en lønmodtager får løn under ferie, selv om betingelserne i § 23, stk. 1, ikke er opfyldt, og at en lønmodtager, der er omfattet af § 23, stk. 1, får feriegodtgørelse efter § 24 i stedet for løn under ferie.

Stk. 2. § 23, stk. 2, 3, 4 og 5, § 25, stk. 2, og § 26 kan fraviges ved kollektivt overenskomst.

Kapitel 5

Indberetning, indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse

§ 27 a. Oplysninger om feriegodtgørelse efter § 23, stk. 5 og 6, og §§ 24 og 25 indberettes til indkomstregisteret, jf. dog §§ 30 og 30 a.

§ 28. Feriegodtgørelse efter § 23, stk. 5 og 6, § 24 og § 25 indbetales til FerieKonto, bortset fra de i §§ 30 og 31 nævnte tilfælde.

Stk. 2. Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse skal alle arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen.

Stk. 3. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan i særlige tilfælde fravige kravet om betaling af renter efter stk. 2.

§ 29. Feriegodtgørelse udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Stk. 2. Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse skal rettes til FerieKonto, jf. dog §§ 30 og 30 a.

§ 30. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen,

1) hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller

2) hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

Stk. 2. Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter

fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme lønmodtager mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 3. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Stk. 4. Hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter § 19 eller ferie efter § 40 er holdt, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.

Stk. 5. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen for tidligere og løbende optjeningsår til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.

Stk. 6. Retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1 fortæbes, hvis lønmodtageren ikke senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 36, stk. 2, administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriepengene. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan dog efter ansøgning i helt særlige tilfælde dispensere fra denne frist.

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 30 a. Inden for de områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. § 31, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om, at § 27 a og § 29, stk. 2, kan fraviges, hvis oplysninger om feriegodtgørelse kan indberettes digitalt til FerieKonto.

§ 31. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige § 28. Det er en betingelse, at der stilles garanti for feriegodtgørelsen på mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 32. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiell rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Udgifterne til administrationen af FerieKonto dækkes af renterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. § 28, stk. 1, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. § 28, stk. 2. Af rentefkastet af FerieKonto i 2012, 2013, 2014 og 2015 tilfalder op til 100 mio. kr. statskassen. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere regler om overførsel af rentefkastet til statskassen. Det resterende rentefkast tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 3. I det omfang renterne, jf. stk. 2, ikke dækker udgifterne til administrationen af FerieKonto, skal uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto efter § 36, stk. 1, dække den resterende del af udgifterne til administrationen.

§ 33. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter efter forhandling med skatteministerens regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

Stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om indbetaling af feriegodtgørelse, jf. § 28, herunder om forfaldsdato.

Stk. 3. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse, i forbindelse med at ferien holdes, jf. § 29, herunder om udbetaling fra en feriekortordning omfattet af § 31, og om udbetaling, hvis optjening og afholdelse af ferie sker i timer, jf. § 10, stk. 1, og § 20, stk. 1.

Stk. 4. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om, hvornår arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, kan udbetale feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, jf. § 30, stk. 1.

Stk. 5. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse

efter § 30, stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan regulere beløbet efter § 30, stk. 2 og 3.

Stk. 6. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 4, for en lønmodtager, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

§ 34. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter hvert år inden den 1. december fordelingen af renteindtægterne efter § 32, stk. 2, for det kommende kalenderår. Fastsættelsen sker på grundlag af et budget for FerieKonto.

Kapitel 5 a

Udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ved ferieårets udløb

§ 34 a. Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren af den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Stk. 2. Ved ferieårets udløb udbetaler FerieKonto feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis feriegodtgørelsen vedrører et ansættelsesforhold, der har været uafbrudt fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, og beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller ferie, som er holdt, kan beløbet kræves tilbagebetalt, jf. § 37, stk. 2.

Stk. 3. Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til lønmodtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

§ 34 b. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt. Udbetaling efter stk. 2 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

Stk. 2. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40. Udbetaling efter stk. 1 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

Stk. 3. Har lønmodtageren modtaget arbejdsløshedsdagpenge, særlig uddannelsesydelse, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, ressourceforløbsydelse, uddannelseshjælp, integrationsydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetaling af feriepenge efter stk. 1 og 2 kun ske efter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forudgående godkendelse. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der resteret et antal feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

Stk. 4. Muligheden for udbetaling efter stk. 1 og 2 fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest

den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 3, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

Bemyndigelser

§ 34 c. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen.

Stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan regulere beløbet efter § 34 a.

Kapitel 6

Forældelse og modregning

§ 35. Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, og ferien er holdt i ferieåret, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til fonden. Hvis lønmodtageren ikke har holdt ferien, skal henvendelse ske til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden 3 år efter ferieårets udløb.

Stk. 2. Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og

Rekruttering. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de i 1. pkt. ovennævnte fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

§ 36. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som ikke udbetales efter §§ 34 a eller 34 b, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog §§ 19 og 40.

Stk. 2. Inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. § 31, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 1 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet feriemål. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

Stk. 3. Arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, skal senest den 15. november efter ferieårets udløb afregne beløb omfattet af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til et andet feriemål, jf. stk. 2.

Stk. 4. Ved forsinket indbetaling af uhævede feriepenge efter stk. 3 skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til andet feriemål, jf. stk. 2.

§ 37. Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 2. Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a eller 34 b, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 38. Hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren.

§ 39. Arbejdsgiveren kan modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis

1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og

2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 40. Det kan ved kollektivt overenskomst aftales, at ferie omfattet af § 38 i stedet holdes i det følgende ferieår, jf. dog § 13, stk. 5. Reglerne i § 19, stk. 2-4, og § 30, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

§ 41. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.

Stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af §§ 36 og 38.

§ 42. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter inden den 1. september 2005 og derefter hvert tredje år inden 1. september, hvor stor en del af de i § 36 nævnte beløb der tilfalder statskassen.

Stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om

indbetaling af statskassens andel af de beløb, der er nævnt i § 36, herunder om betaling af renter ved forsinket indbetaling. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter desuden regler om udbetaling af statskassens andel af udbetalinger efter § 41, stk. 2.

§ 42 a. Arbejdsmarkedets Feriefond overfører i alt 40 mio. kr. årligt til statskassen i 2014, 2015 og 2016. Beløbet består af uhævede feriepenge for hvert af optjeningsårene 2012, 2013 og 2014 og eventuelt afkast af fondens kapital.

Stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond overfører 200 mio. kr. til statskassen i 2014.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Feriefond skal i videst muligt omfang imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn.

Stk. 4. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter nærmere regler om overførsel af beløb efter stk. 1 og 2 til statskassen.

Kapitel 7

Kontrol med indbetaling af uhævede feriepenge, indhentning og videregivelse af oplysninger, dokumentation og digital kommunikation

§ 43. FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagerens Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,

2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,

3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,

4) om, hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver,

- 5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,
- 7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,
- 8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter §§ 34 a eller 34 b,
- 9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto,
- 10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. §§ 34 a eller 34 b, herunder personers skriftlige erklæringer, og
- 11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse, herunder om terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister.

Stk. 4. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan til brug for administrationen af denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7.

Stk. 5. Stk. 4 omfatter alle oplysninger om indkomst, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. til brug for opkrævnings-, indbetalings-, udbetalings- og kontrolopgaver, herunder oplysninger om identiteten af henholdsvis arbejdsgiver og lønmodtager. Der kan ske samkøring og sammenstilling af oplysninger for at kontrollere, at indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne samt udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagerne sker i henhold til loven og regler, der er udstedt i medfør af loven.

§ 43 a. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om

muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, FerieKonto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

§ 43 b. Arbejdsmarkedets Feriefond pålægger årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, indenfor en rimelig frist at indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden.

Stk. 2. Sædvanlige udgifter til revisorerklæring efter stk. 1 afholdes af Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 3. Virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg til en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, skal årligt indsende revisorerklæring for korrekt afregning til fonden. Ved indsendelse af revisorerklæring anvendes en blanket, som direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udfærdiget.

§ 43 c. FerieKonto kan til brug for administration og kontrol elektronisk videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløhedskasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelsen af ferie samt udbetalinger af feriepenge.

Stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 1, herunder om videregivelse af oplysninger i elektronisk form.

Stk. 3. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om arbejdsløhedskassernes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for:

- 1) FerieKontos udviklingsomkostninger til it-systemer, der kan videregive oplysninger efter stk. 1.

2) Adgang til oplysninger fra FerieKonto efter stk. 1, herunder drifts- og vedligeholdelsesomkostninger til it-systemer.

§ 43 d. FerieKonto kan i indkomstregisteret indhente oplysninger om feriegodtgørelse. I de tilfælde, hvor § 27 a og § 29, stk. 2, jf. § 30 a, er fraveget, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om, at oplysninger vedrørende feriegodtgørelse løbende skal indberettes til FerieKonto.

Stk. 2. FerieKonto kan for den enkelte lønmodtager elektronisk vise oplysninger om feriegodtgørelse og behandle anmodning om udbetaling.

Stk. 3. For de arbejdsgivere, der ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1 og 2.

§ 43 e. Optrækning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter regler fastsat i medfør af § 43 d, stk. 3, jf. § 43 d, stk. 1 og 2, kan indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Betalingen opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling kan indgå i den fælles opkrævning.

Stk. 2. Optrækning efter stk. 1 gælder alene for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelsen til FerieKonto.

Stk. 3. Fraviges § 27 a, jf. § 30 a, skal der ikke ske opkrævning efter stk. 1.

Stk. 4. Sker indbetaling ikke rettidigt, pålægges arbejdsgiveren at betale renter af kravet med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

Stk. 5. Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpanningsret for betalingsrestancer til en fælles opkrævning, jf. stk. 1. Dette gælder også for renter og ekspeditionsgebyrer.

Stk. 6. Til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles

opkrævning, jf. stk. 1, kan FerieKonto i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse kan ske i elektronisk form.

Stk. 7. Afgørelser, der er truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter stk. 1, kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for det af Arbejdsmarkedets Tillægspensions nedsatte ankenævn i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om opkrævning af betalingen efter stk. 1, herunder regler om, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand og eftergive betaling af renter heraf m.v.

Kapitel 8

Kompetence og klageadgang

§ 44. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om ret til ferie, feriegodtgørelse, og ferie med løn eller ferietillæg, medmindre forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst.

Stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan afvise at træffe afgørelse i tvister,

- 1) som er ressourcekrævende eller kræver egentlig bevisførelse,
- 2) hvor feriepengekravet kun er en del af en større helhed, eller
- 3) som er genstand for forligsforhandling mellem parterne.

Stk. 3. Afgørelser efter stk. 4-10 skal, uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. stk. 1, og § 4, stk. 3, træffes af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Stk. 4. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer på foranledning af en anden offentlig myndighed eller anerkendt arbejdsloshedskasse, eller hvis særlige

hensyn tilsiger det, afgørelse om en lønmodtagers ret til ferie efter § 7.

Stk. 5. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er forhindret i at holde ferie, jf. § 38, kan få udbetalt feriegodtgørelse, ferie med løn eller ferietillæg, når beløbet er tilfaldet Arbejdsmarkedets Feriefond eller til et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Stk. 6. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. § 28, stk. 2, § 36, stk. 4, og § 42, stk. 2.

Stk. 7. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om forældelse efter § 35 og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Stk. 8. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34 b, stk. 3, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, kan dog udbetale uhævede feriepenge, hvis ferien er holdt i ferieåret, jf. dog § 35, stk. 1. Fonden skal tilbageføre feriepenge til en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren godtgør, at feriepengene er indbetalt til fonden ved en fejl. Ved tvister mellem fonden og lønmodtageren eller fonden og arbejdsgiveren træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetalingen.

Stk. 9. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Stk. 10. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at

feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Stk. 11. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan delegere afgørelseskompetence, som tilkommer direktøren efter stk. 1-10, til FerieKonto. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan også delegere andre opgaver som f.eks. tilsyn med andre feriefonde end Arbejdsmarkedets Feriefond og administration af den dansk-tyske ferieaftale til FerieKonto.

§ 45. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings afgørelser og FerieKontos afgørelser, der er truffet i medfør af § 44, stk. 11, kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, inden 4 uger efter at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Afgørelser truffet efter § 44, stk. 10, kan dog ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Klagen sendes til den myndighed, som har truffet afgørelsen, og som vurderer sagen på ny. Fastholder myndigheden sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, og sagens parter underrettes samtidig herom. Beskæftigelsesudvalgets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Kapitel 9

Arbejdsmarkedets Feriefond

§ 46. Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution.

Stk. 2. Fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som i medfør af loven tilfalder fonden.

Stk. 3. Fondens midler anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren udpeger fondens bestyrelse, herunder formanden. Bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen.

Stk. 5. Den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Beskæftigel-

sesministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at Arbejdsmarkedets Feriefond bruger denne kapital til opfyldelse af fondens formål, jf. stk. 3, og til opfyldelse af fondens lovmæssige forpligtelser.

Stk. 6. Fondens regnskab skal revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautoriseret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelsen tilbage.

Stk. 7. Det reviderede årsregnskab indsendes efter godkendelse af bestyrelsen til beskæftigelsesministeren.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter vedtægter for fonden.

Kapitel 10 *Straffebestemmelser*

§ 47. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Stk. 3. Med bøde straffes den, der ikke efterkommer et pålæg efter § 43 b, stk. 1.

Stk. 4. Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

Stk. 5. En au pair-persons værtsfamilie, jf. § 2 a, stk. 8 og 9, kan pålægges bøde efter stk. 1.

Kapitel 11 *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

§ 48. Loven træder i kraft den 1. januar 2001. § 45, stk. 3, træder dog i kraft den 1. oktober 2000.

Stk. 2. § 45, stk. 1 og 2, har virkning for afgørelser truffet af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter den 31. december 2000.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 12, § 14, § 17, stk. 2, § 19, § 20, stk. 1, § 21, stk. 1, og § 23, stk. 4, har virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000.

Stk. 4. Bestemmelsen i § 8 har virkning for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere. Bestemmelsen i § 9 har virkning for uddannelsesaftaler, der indgås den 1. maj 2002 eller senere.

Stk. 5. Ret til betalt ferie på baggrund af uddannelsesaftaler indgået før 1. maj 2002, jf. § 7 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, bibeholdes, idet dog antallet af tilgodehavende feriedage omregnes forholdsmæssigt fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge.

§ 49. Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, ophæves den 1. januar 2001, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 8, stk. 1, § 9, stk. 1-4, og § 17 b ophæves dog først den 30. april 2002 og finder anvendelse for ferie optjent før den 1. januar 2001. Bestemmelserne i § 6 a og § 7 ophæves den 30. april 2002.

Stk. 3. Bekendtgørelser udstedt i medfør af lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, forbliver i kraft, indtil de ændres eller ophæves af bekendtgørelse udstedt i medfør af denne lov.

Stk. 4. Tvister, der vedrører ferie optjent før den 1. januar 2001, afgøres efter de hidtidige regler.

§ 50. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådsdirektiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EF-Tidende nr. L 307/18). Direktivet er senere erstattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Bilag 2 – Centrale bekendtgørelser til lov om ferie

A. Bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie¹⁾

I medfør af § 11, § 22, § 33, stk. 3-6, § 34 c, § 41, § 42, stk. 2, § 43, stk. 3, og § 47, stk. 4, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 202 af 22. februar 2013, som ændret ved lov nr. 1386 af 10. december 2014, fastsættes:

Kapitel 1 *Definitioner*

§ 1. Ved feriepenge forstås feriegodtgørelse, sygeferiegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg.

§ 2. Ved en 5-dages uge forstås, at en lønmodtager normalt arbejder 5 dage eller mindre om ugen.

Stk. 2. Ved en 6-dages uge forstås, at en lønmodtager normalt arbejder mere end 5 dage om ugen.

Stk. 3. For en lønmodtager, der arbejder i turnus, er det gennemsnitlige antal arbejdsdage pr. uge i turnusperioden afgørende for, om lønmodtageren optjener og afholder ferie i en 5-dages uge eller i en 6-dages uge.

Kapitel 2 *Optjening og afholdelse af ferie i en 5-dages uge*

§ 3. En lønmodtager, der ikke er ansat i en hel kalendermåned, optjener ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Lønmodtageren kan dog højst optjene ret til 2,08 dages betalt ferie pr. kalendermåned.

Stk. 2. Stk. 1 gælder også, hvis der i en kalendermåned er dage, hvor en lønmodtager ikke optjener ret til betalt ferie efter lovens § 7, stk. 2-4. Antallet af sådanne dage skal dog trækkes fra antallet af dage i ansættelsesperioden i den pågældende måned.

Stk. 3. Det kan ved kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling til FerieKonto, jf. lovens § 28, aftales, at stk. 1 og 2 kan fraviges således, at lønmodtageren optjener ret til

betalt ferie i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent ret til mindst 20 dages betalt ferie.

Stk. 4. En lønmodtager skal holde ferie, der er optjent efter stk. 1-3, forud for ikke optjent ferie efter lovens § 8.

Kapitel 3 *Optjening og afholdelse af ferie m.v. i en 6-dages uge*

§ 4. Antallet af dage, som fremgår af lovens § 7, stk. 1, § 9 og § 10, skal ganges med 6/5, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge. Antallet af dage med ret til betalt ferie efter lovens § 7, stk. 1, rundes dog op til 2,5.

§ 5. En lønmodtager, der ikke er ansat i en hel kalendermåned, optjener ret til 0,09 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. En lønmodtager kan dog højst optjene ret til 2,5 dages betalt ferie pr. kalendermåned.

Stk. 2. Stk. 1 gælder også, hvis der i en kalendermåned er dage, hvor en lønmodtager ikke optjener ret til betalt ferie efter lovens § 7, stk. 2-4. Antallet af sådanne dage skal dog trækkes fra antallet af dage i ansættelsesperioden i den pågældende måned.

Stk. 3. Det kan ved kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling til FerieKonto, jf. lovens § 28, aftales, at stk. 1 og 2 kan fraviges således, at lønmodtageren optjener ret til betalt ferie i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent ret til mindst 24 dages betalt ferie.

Afholdelse

§ 6. Antallet af dage, som fremgår af lovens § 8, stk. 1, § 12, stk. 2, § 14, § 17, stk. 2, § 19, stk. 1 og 4, § 20 og § 21, skal ganges med 6/5, når en lønmodtager arbejder i en 6 dages uge.

§ 7. En lønmodtager skal holde ferie, der er optjent efter § 5, forud for ikke optjent ferie efter lovens § 8.

§ 8. Fradraget efter lovens § 8, stk. 2, skal ske med 4 pct. af månedslønnen pr. dag, når en lønmodtager holder ferie i en 6-dages uge.

Omregning

§ 9. En arbejdsgiver skal omregne det optjente antal dage med ret til betalt ferie ved at gange med 6/5, når en lønmodtager, der arbejder i en 5-dages uge, skifter til at arbejde i en 6-dages uge. Omregning foretages af den arbejdsgiver, hvor lønmodtageren skal arbejde i en 6-dages uge.

§ 10. En arbejdsgiver skal omregne det optjente antal dage med ret til betalt ferie ved at gange med 5/6, når en lønmodtager, der arbejder i 6-dages uge, skifter til at arbejde i en 5-dages uge. Omregning foretages af den arbejdsgiver, hvor lønmodtageren har arbejdet i en 6-dages uge.

Udbetaling af feriepenge for ferie, der ikke er holdt

§ 11. Antallet af dage, som fremgår af lovens § 30, stk. 4, og § 34 a, skal ganges med 6/5, når en lønmodtager arbejder i en 6 dages uge.

Kapitel 4 Sygdom og konflikt

§ 12. En lønmodtager, der er sygemeldt, når den planlagte ferie begynder, har ret til at holde resten af ferien i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren skal ved sin raskmelding oplyse, om pågældende vil udnytte denne ret. *Stk. 2.* Varslet på 3 måneder, jf. lovens § 15, stk. 2, kan forkortes, således at ferien kan hol-

des inden ferieperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har kunnet holde ferien på grund af sygdom. Arbejdsgiveren skal varsle ferien i umiddelbar forlængelse af lønmodtagerens raskmelding.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 13. En arbejdsgiver skal fastsætte ny ferie, hvis en lønmodtager ikke kan begynde sin planlagte ferie på grund af lovlig strejke eller lockout. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt.

Stk. 2. En arbejdsgiver skal fastsætte ferien med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie.

Stk. 3. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan efter forhandling med de pågældende parter tillade hovedferien holdt uden for ferieperioden, hvis ferien ikke kan holdes uden væsentlig ulempe inden ferieperiodens udløb.

Stk. 4. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan under samme betingelser som i stk. 3 tillade, at en lønmodtager holder hovedferien i 2 sammenhængende perioder, hvoraf den ene periode skal udgøre mindst 2/3 af hovedferien. Lønmodtageren kan holde ferie i de to perioder uafhængigt af hinanden i eller uden for ferieperioden.

Stk. 5. Stk. 1-4 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Kapitel 5 Feriekort

Information ved udsendelse af feriekort

§ 14. En arbejdsgiver, der er undtaget fra indberetning til indkomstregisteret, jf. lovens § 30 a, skal ved udstedelse af feriekort give lønmodtageren skriftlig besked om, at der er mulighed for udbetaling af feriepenge efter lovens kapitel 5 a efter ferieårets udløb. Det skal også fremgå, hvor lønmodtageren kan finde information om disse regler, og at anmodning om udbetaling efter lovens § 34 b skal ske senest den 30. september efter ferieårets udløb.

Kontrol mod dobbeltforsørgelse

§ 15. En arbejdsgiver, der er undtaget fra indberetning til indkomstregisteret, jf. lovens § 30 a, skal ved udbetaling af feriepenge sikre en kontrol mod dobbeltforsørgelse.

Stk. 2. Kontrol mod dobbeltforsørgelse efter stk. 1 kan sikres ved, at en lønmodtager på tro og love erklærer, at lønmodtageren ikke modtager ydelser fra a-kasse eller kommune, når lønmodtageren holder ferie.

Kapitel 6

Udbetaling af feriepenge, uden at ferien holdes En lønmodtager, der forlader arbejdsmarkedet

§ 16. En lønmodtager, som ønsker udbetaling efter lovens § 30, stk. 1, nr. 1, skal dokumentere at have forladt arbejdsmarkedet. Dokumentation kan bestå i bevis for:

- 1) tilkendelse af alderspension,
- 2) tilkendelse af ydelser efter lov om førtidspension, eller
- 3) udbetaling af pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold.

Stk. 2. En lønmodtager, som ønsker udbetaling efter lovens § 30, stk. 1, nr. 2, skal dokumentere, at betingelserne i loven er opfyldt.

Stk. 3. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 30, stk. 1, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene efter stk. 1 eller 2, ikke er opfyldt.

En lønmodtager, der er forhindret i at holde ferie

§ 17. Særlige forhold efter lovens § 38 er:

- 1) egen sygdom,
- 2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
- 3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,
- 4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven,
- 5) overgang til selvstændigt erhverv,

6) overgang til arbejde i hjemmet,

7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,

8) indsættelse i en af kriminalforsørgens institutioner, eller tilsvarende udenlandsk institution,

9) tvangsanbringelse,

10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,

11) aftjening af værnepligt,

12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,

13) udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, freds-skabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget,

14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,

15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven, eller

16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

Stk. 2. Barselorlov og orlov til adoption er ikke en feriehindring i forhold til øvrig ferie, hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse af orloven, og arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at der arbejdes i hele dage, og at øvrig ferie kan holdes som enkelt dage.

Stk. 3. En lønmodtager, som efter stk. 1 er helt eller delvist forhindret i at holde sin hovedferie umiddelbart op til ferieperiodens udløb, har ret til at få udbetalt feriepengene for hovedferien umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning, uden at ferien holdes. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, udbetaler feriepengene. Lønmodtageren kan i stedet vælge at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret.

Stk. 4. En lønmodtager, som efter stk. 1 er forhindret i at holde ferie umiddelbart op til ferieårets udløb, skal have udbetalt feriepenge for ferien, uden at ferien holdes, medmindre ferien er overført til næste ferieår, jf. lovens §

40. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, skal udbetale feriepengene senest ved ferieårets afslutning.

Stk. 5. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, kan udbetale beløb efter stk. 3 eller 4 på et tidligere tidspunkt, når lønmodtageren har erklæret, at en af de i stk. 1 nævnte feriehindringer vil være til stede op til enten ferieperiodens udløb eller ferieårets udløb.

Stk. 6. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter stk. 3-5, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene i stk. 1-5 ikke er opfyldt.

Kapitel 7

Automatisk udbetaling af uhævede feriepenge efter ferieårets udløb

§ 18. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, skal senest den 15. juni efter ferie-årets udløb udbetale feriepenge efter lovens § 34 a, medmindre der er rimelig grund til at undlade betaling inden denne frist.

Stk. 2. Den, der skal udbetale feriepengene efter stk. 1, kan ikke med frigørende virkning afregne feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløbet omfattet af lovens § 36, stk. 2.

§ 19. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, skal udbetale feriepenge efter lovens § 34 a på samme måde, som feriepenge-
ne ville blive udbetalt på i ferieåret.

Stk. 2. Hvis kontonummeret ikke kendes, eller kontoforholdene har ændret sig, skal den, der skal udbetale feriepengene, bede lønmodtageren oplyse, hvilken konto beløbet skal overføres til.

Stk. 3. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der administrerer en ferie-kortordning, skal kun udbetale beløb på 50 kr. eller derunder, hvis lønmodtageren anmoder om det.

Kapitel 8

Udbetaling af uhævede feriepenge efter ansøgning

§ 20. En lønmodtager skal udfylde en blanket, når denne anmoder om at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b. Blanketten skal være udstedt eller godkendt af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Lønmodtageren skal sende blanketten til den, som skal udbetale feriepengene, jf. dog § 21, stk. 1, 1. pkt.

Offentlige ydelser

§ 21. En lønmodtager, som ønsker at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 1 eller 2, skal sende den udfyldte blanket til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis lønmodtageren i ferieåret har fået offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34 b, stk. 3. Lønmodtageren skal oplyse, hvor mange dage, som denne har fået ydelser for. Lønmodtageren skal også oplyse, hvem der skal udbetale feriepengene. Hvis antallet af dage med feriepenge overstiger antallet af dage med ydelser, sender Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering blanketten til den, der skal udbetale beløbet. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering skal oplyse, hvor mange dage lønmodtageren højst kan få udbetalt uhævede feriepenge for.

Stk. 2. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering skal omregne feriedagene til en 5-dages uge, jf. princippet i § 10, 1. pkt., når lønmodtageren arbejder i en 6-dages uge, inden Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan modregne efter lovens § 34 b, stk. 3.

Stk. 3. Har en lønmodtager fået offentlige ydelser, jf. lovens § 34 b, stk. 3, men sendt blanketten til arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, skal denne sende blanketten videre til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed

§ 22. Ved opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed, jf. lovens § 34 b, stk. 2, medregnes alle ansættelsesperioder i optjeningsåret. Hvis en lønmodtager har haft flere ansættelsesforhold samtidig i en periode, kan denne periode kun tælles med én gang i opgørelsen af de 9½ måned.

Ansvar

§ 23. Hvis en lønmodtager i rette tid, jf. lovens § 34 b, stk. 4, har anmodet en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, om udbetaling af beløb efter lovens § 34 b, kan udbetaling af beløbet ikke ske med frigørende virkning til Arbejdsmarkedets Fieriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2.

§ 24. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis lønmodtageren har afgivet mangelfulde oplysninger, jf. § 20.

Stk. 2. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt.

Kapitel 9

Indhentning af oplysninger og opbevaring af dokumentation

§ 25. Afgivelse af oplysninger efter lovens § 43, stk. 1, skal ske inden 10 hverdage.

§ 26. En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal ved udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b skrive på blanketten, jf. § 20, hvilket beløb, der er udbetalt, og hvor mange feriedage dette svarer til.

Stk. 2. En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal efter udbetaling af feriepenge efter ferieårets udløb opbevare blanketten med henblik på en efterfølgende stikprøvekontrol, medmindre at arbejdsgiveren har udbetalt efter anmodning fra Feriepengeinfo. Blanketten skal opbevares i 1 år efter ansøgningsfristens udløb, jf. lovens § 34 b, stk. 4.

Stk. 3. En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal sende blanketten til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvis denne først efter den 30. september efter ferieårets udløb får besked fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om, hvor mange dage der kan udbetales feriepenge for efter lovens § 34 b, stk. 3, jf. stk. 1 eller 2, og hvis beløbet allerede er afregnet til Arbejdsmarkedets Fieriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2. Blanketten skal indeholde oplysning om hvilket beløb, der kan udbetales, og hvor mange dage dette svarer til. Det skal samtidig oplyses, til hvilken fond beløbet er indbetalt. Fonden udbetaler beløbet til lønmodtageren, når Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har truffet afgørelse herom.

Kapitel 10

Renter ved for sen afregning af statens andel af de uhævede feriepenge

§ 27. Statens andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der anvendes til andet feriemål, jf. lovens § 36, stk. 2, skal afregnes til statskassen senest den 10. december efter ferieårets udløb. Modtager fonden først de uhævede feriepenge på et senere tidspunkt end den 15. november efter ferieårets udløb, jf. lovens § 36, stk. 3, skal fonden afregne de uhævede feriepenge til statskassen inden den 10. i den måned, der følger efter indbetalingstidspunktet.

Stk. 2. Ved forsinket indbetaling af statens andel af de uhævede feriepenge, skal fonden betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned.

Kapitel 11

Straffebestemmelser

§ 28. Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. lovens § 43, stk. 1.

Stk. 2. Det er en betingelse for straf efter stk. 1, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering eller FerieKonto har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for administration af ferieloven, og at fristen for svar er udløbet, jf. § 25.

Stk. 3. Overtrædelse af § 26 straffes med bøde.

Stk. 4. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Kapitel 12

Ikrafttræden m.v.

§ 29. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2015.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 1297 af 15. december 2011 om ferie ophæves.

¹⁾ Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-parlamentet og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden, EU-Tidende 2003, nr. L 299, side 9.

B. Bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto

I medfør af § 33, stk. 1-3, § 34 c, § 43, stk. 3, og § 47, stk. 4, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 202 af 22. februar 2013, som ændret ved lov nr. 1386 af 10. december 2014, og efter forhandling med skatteministeren fastsættes:

Kapitel 1

Løbende indbetaling og indberetning til FerieKonto

§ 1. En arbejdsgiver skal indbetale feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 5, og lovens § 24 samt sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25 til FerieKonto efter fradrag af beregnet A-skat m.v. for hvert kvartal. Beløbet forfalder til betaling henholdsvis den 1. maj, den 1. august, den 1. november og den 1. februar med sidste rettidige betalingsdag den 7. i forfaldsmåned. Stk. 2. Hvis sidste rettidige betalingsdag falder på en lørdag eller på en søn- og helligdag, forlænges fristen til førstkommende hverdag.

§ 2. Arbejdsgiveren kan indbetale feriegodtgørelse efter § 1 via eget lønsystem eller et løn-servicebureau. Ved begge muligheder skal der anvendes Nets.

Stk. 2. Arbejdsgivere, som ikke indbetaler via de i stk. 1 nævnte muligheder, bliver opkrævet af FerieKonto via Nets Betalingsservice, hvor-

efter beløbet opkræves ved automatisk træk, elektronisk indbetalingskort eller fysisk indbetalingskort.

Stk. 3. Arbejdsgivere, der indberetter via blanket, jf. § 3, stk. 2, bliver opkrævet af FerieKonto, og beløbet skal indbetales til den af FerieKonto oplyste konto.

Stk. 4. Arbejdsgiveren har ansvaret for rettidig indbetaling.

§ 3. Arbejdsgiveren skal en gang om måneden indberette oplysninger om antal optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v. samt oplysning om, at det er FerieKonto, der udbetaler feriegodtgørelsen. Arbejdsgiveren skal indberette oplysningerne til indkomstregisteret efter lov om et indkomstregister.

Stk. 2. Arbejdsgivere, der ikke kan indberette via indkomstregisteret, skal indberette oplysningerne på en blanket til FerieKonto. Blanketten fås ved henvendelse til FerieKonto. Indbe-

retningen skal være FerieKonto i hænde senest den 10. i måneden efter kvartalets afslutning.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret eller til FerieKonto omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 4. Arbejdsgiveren har ansvaret for rettidig indberetning.

Kapitel 2

En lønmodtager, der får løn under ferie, og som fratræder

§ 4. En arbejdsgiver skal indbetale feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 6, til FerieKonto efter fradrag af beregnet A-skat m.v., jf. dog § 7, stk. 4. Beløbet forfalder til betaling den 1. i den 2. måned efter fratrædelsestidspunktet med sidste rettidige betalingsdag den 7. i forfaldsmåneden.

Stk. 2. Hvis sidste rettidige betalingsdag falder på en lørdag eller på en søn- og helligdag, forlænges fristen til førstkommande hverdag.

§ 5. Arbejdsgiveren kan indbetale feriegodtgørelse efter § 4 via eget lønsystem eller et løn-servicebureau. Ved begge muligheder skal der anvendes Nets.

Stk. 2. Arbejdsgivere, som ikke indbetaler via de i stk. 1 nævnte muligheder, bliver opkrævet af FerieKonto via Nets Betalingsservice, hvorefter beløbet opkræves ved automatisk træk, elektronisk indbetalingskort eller fysisk indbetalingskort.

Stk. 3. Arbejdsgivere, som indberetter via blanket, jf. § 7, stk. 2, bliver opkrævet af FerieKonto, og beløbet skal indbetales til den af FerieKonto anviste konto.

Stk. 4. Arbejdsgiveren har ansvaret for rettidig indbetaling.

§ 6. Arbejdsgiveren skal efter anmodning fra lønmodtageren udbetale feriegodtgørelse til lønmodtageren for ferie, som er påbegyndt ved ansættelsesforholdets ophør, eller som påbegyndes i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør. Anmodningen skal ske i umiddelbar tilknytning til opsigelsen eller senest på et

tidspunkt, hvor arbejdsgiveren uden væsentlig ulempe kan opfylde lønmodtagerens krav.

Stk. 2. Betalingen skal ske senest samtidig med, at ferien begynder.

§ 7. Arbejdsgiveren skal indberette oplysninger om fratrædelsesdato, optjeningsår, feriegodtgørelsens størrelse og antal optjente feriedage samt oplysning om, at det er FerieKonto, der udbetaler feriegodtgørelsen. Arbejdsgiveren skal indberette efter lov om et indkomstregister.

Stk. 2. Arbejdsgivere, der ikke kan indberette via indkomstregisteret, skal indberette oplysningerne via en blanket til FerieKonto. Blanketten fås ved henvendelse til FerieKonto. Indberetningen skal være FerieKonto i hænde senest den 10. i måneden efter fratrædelsestidspunktet.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 4. Hvis en arbejdsgiver udbetaler feriegodtgørelse direkte i forbindelse med fratræden, jf. § 6, eller efter bestemmelserne i lovens § 30, stk. 1, 2, 4 og 5, skal arbejdsgiveren ikke indberette oplysninger om ferie til indkomstregisteret.

Stk. 5. Arbejdsgiveren har ansvaret for rettidig indberetning.

Kapitel 3

Udsendelse af feriebreve m.v.

§ 8. FerieKonto sender via Feriepengeinfo et feriebreve til lønmodtageren efter udløbet af et optjeningsår og inden ferieårets begyndelse, jf. dog lovens § 30, stk. 3.

Stk. 2. Der sendes et feriebreve til en lønmodtager, som får feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 6, efter dennes fratræden.

Stk. 3. Der sendes ikke et feriebreve til en lønmodtager, hvis feriegodtgørelsen er 50 kr. eller derunder.

§ 9. FerieKonto skal oplyse lønmodtageren om, at der er mulighed for udbetaling af feriepenge

efter lovens kapitel 5 a efter ferieårets udløb, og at anmodning om udbetaling efter § 34 b skal ske senest den 30. september efter ferieårets udløb.

Kapitel 4

Anmodning om udbetaling fra FerieKonto

§ 10. Feriegødtgørelse, der er indberettet og indbetalt til FerieKonto, udbetales efter anmodning fra lønmodtageren på portalen Feriepengeinfo via Borger.dk eller via FerieKontos TastSelv-telefon.

Stk. 2. Lønmodtageren logger på Borger.dk ved brug af NemID og bekræfter sin ansøgning om udbetaling af feriegødtgørelse ved en erklæring på tro og love. Hvis lønmodtageren anmoder om udbetaling via FerieKontos TastSelv-telefon, skal lønmodtageren på tro og love godkende anmodningen ved brug af lønmodtagerens TastSelv-kode.

Stk. 3. En lønmodtager, der anmoder om udbetaling efter lovens § 30, stk. 1, nr. 1, skal på tro og love erklære, at betingelserne for udbetaling af feriegødtgørelse uden at ferie holdes, er opfyldt.

Stk. 4. En lønmodtager, der ikke har NemID kan anmode om feriegødtgørelse via en blanket, der findes på Borger.dk og Virk.dk.

§ 11. Anmodning om udbetaling af feriegødtgørelse efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, følger proceduren i § 10.

Stk. 2. Har lønmodtageren modtaget offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34 b, stk. 3, skal anmodning om udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, ske via en blanket, der sendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 21 i bekendtgørelse om ferie.

§ 12. FerieKonto udbetaler feriegødtgørelsen til lønmodtagerens NemKonto, når FerieKonto har registreret anmodningen om udbetaling af feriegødtgørelse.

Stk. 2. Udbetaling af feriegødtgørelsen kan tidligst ske en måned før feriens begyndelse.

Stk. 3. FerieKonto udbetaler feriegødtgørelse efter lovens § 30, stk. 4, når lønmodtageren eller arbejdsgiveren anmoder FerieKonto om det.

Kapitel 5

Indhentning af oplysninger

§ 13. FerieKonto har til brug for administrationen terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret.

Kapitel 6

Straffebestemmelser

§ 14. En arbejdsgiver, der overtræder §§ 1-5 og § 7 om anvendelse af FerieKonto, straffes med bøde.

Stk. 2 Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Kapitel 7

Ikrafttræden m.v.

§ 15. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2015.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 1280 af 15. december 2011 om FerieKonto ophæves.

Stk. 3. Indberetning af oplysning om, at det er FerieKonto, der udbetaler feriegødtgørelsen, jf. § 3, stk. 1 og § 7, stk. 1, finder anvendelse for ferie optjent fra optjeningsåret 2014.

C. Bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo

I medfør af § 30 a, § 33, stk. 1 og 3, § 34 c, § 43, stk. 3, § 43 d, stk. 1, og § 47, stk. 4, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 202 af 22. februar 2013, som ændret ved lov nr. 1386 af 10. december 2014, og efter forhandling med skatteministeren fastsættes:

Kapitel 1

Løbende indberetning til indkomstregisteret for lønmodtagere, der ikke får løn under ferie

§ 1. En arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med garanti for feriegodtgørelsen (feriekortordning), jf. lovens § 31, skal for lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 5, lovens § 24 samt sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25, indberette oplysninger til indkomstregisteret om antal optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v. samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Arbejdsgiveren skal indberette oplysningerne til indkomstregisteret efter lov om et indkomstregister.

Stk. 2. Ved en feriepengeudbetaler efter stk. 1 forstås enten en arbejdsgiver eller en feriekortordning, som arbejdsgiver har indbetalt feriegodtgørelse til. Hvis feriegodtgørelsen er indbetalt til en feriekortordning, som nævnt i 1. pkt., skal feriekortordningen være registreret i indkomstregisteret som feriepengeudbetaler. Registreringen sker ved henvendelse til Feriepengeinfo.

Stk. 3. Er der endnu ikke sket indberetning af feriegodtgørelse til indkomstregisteret jf. § 1, stk. 1, og udbetales feriegodtgørelsen efter lovens § 30, stk. 1, nr. 2, og stk. 2, skal arbejdsgiveren ikke indberette oplysninger om den udbetalte feriegodtgørelse til indkomstregisteret.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne ferie, der i henhold til kollektiv overenskomst er optjent i timer, til feriedage. Arbejdsgiver kan ikke indberette mere end 25 feriedage for et optjeningsår.

Stk. 6. Arbejdsgiveren har ansvaret for korrekt og rettidig indberetning.

Kapitel 2

Indberetning for fratrådte lønmodtagere, der har fået løn under ferie

§ 2. En arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med en garanti for feriegodtgørelsen (feriekortordning), jf. lovens § 31, skal for lønmodtagere, der får løn under ferie, og som fratræder, jf. lovens § 23, stk. 6, indberette oplysninger om fratrædelsesdato, optjeningsår, feriegodtgørelsens størrelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v., antal optjente feriedage samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Arbejdsgiveren skal indberette oplysningerne til indkomstregisteret efter lov om et indkomstregister.

Stk. 2. Ved en feriepengeudbetaler efter stk. 1, forstås enten en arbejdsgiver eller en feriekortordning, som arbejdsgiver har indbetalt feriegodtgørelse til. Hvis feriegodtgørelsen er indbetalt til en feriekortordning, som nævnt i 1. pkt., skal feriekortordningen være registreret i indkomstregisteret som feriepengeudbetaler. Registreringen sker ved henvendelse til Feriepengeinfo.

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver ved fratræden udbetaler feriegodtgørelse direkte til lønmodtageren for ferie, som er påbegyndt ved ansættelsesforholdets ophør, eller som påbegyndes i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør, jf. lovens § 29, stk. 1, eller efter bestemmelserne i lovens § 30, stk. 1, 2, 4 og 5, skal arbejdsgiveren ikke indberette oplysninger om ferie til indkomstregisteret.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne de optjente feriedage til en 5-dages uge, når en lønmodtager arbejder i en 6-dages uge.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal før indberetning til indkomstregisteret omregne ferie, der i henhold til kollektiv overenskomst er optjent i timer, til feriedage. Arbejdsgiver kan ikke indberette mere end 25 feriedage for et optjeningsår.

Stk. 6. Arbejdsgiveren har ansvaret for korrekt og rettidig indberetning.

Kapitel 3

Information til lønmodtageren

§ 3. En lønmodtager kan se sin optjente feriegodtgørelse på portalen Feriepengeinfo via Borger.dk. Lønmodtageren logger på Borger.dk ved brug af NemID.

§ 4. Feriepengeinfo sender et feriebreve til lønmodtageren, der løbende optjener feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 5, lovens § 24 samt sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25, efter udløbet af et optjeningsår og inden ferieårets begyndelse.

Stk. 2. Feriepengeinfo sender et feriebreve til en lønmodtager, som får feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 6, efter dennes fratreden.

Stk. 3. Feriepengeinfo sender ikke et feriebreve til en lønmodtager, hvis feriegodtgørelsen er 50 kr. eller derunder.

§ 5. Feriepengeinfo skal oplyse lønmodtageren om, at der er mulighed for udbetaling af feriepenge efter lovens kapitel 5 a efter ferieårets udløb, og at anmodning om udbetaling efter § 34 b skal ske senest den 30. september efter ferieårets udløb.

Kapitel 4

Anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo

§ 6. Feriegodtgørelse, der er indberettet efter §§ 1 og 2, udbetales efter anmodning fra lønmodtageren på portalen Feriepengeinfo via Borger.dk. Lønmodtageren logger på Borger.dk ved brug af NemID og bekræfter sin ansøgning om udbetaling af feriegodtgørelse ved en erklæring på tro og love.

Stk. 2. En lønmodtager, der anmoder om udbetaling efter lovens § 30, stk. 1, nr. 1 og 2, skal på tro og love erklære, at betingelserne for udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie holdes, er opfyldt.

Stk. 3. En lønmodtager, der ikke har NemID, kan anmode om feriegodtgørelse via en blanket, der findes på Borger.dk.

§ 7. Feriepengeinfo sender automatisk en anmodning om udbetaling til feriepengeudbetaler, med en avis til lønmodtageren, når feriegodtgørelsen for et optjeningsår ved ferieårets start

er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, jf. lovens § 30, stk. 3.

Stk. 2. Feriepengeinfo sender automatisk en anmodning om udbetaling til feriepengeudbetaler, med en avis til lønmodtageren, når feriegodtgørelsen ved ferieårets udløb er 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Feriepengeudbetaleren må kun udbetale feriegodtgørelsen, hvis betingelserne i lovens § 34 a, stk. 1, er opfyldt.

§ 8. Ved lønmodtagerens død sender Feriepengeinfo en meddelelse til skifteretten vedrørende optjent feriegodtgørelse. Samtidig sender Feriepengeinfo en meddelelse til feriepengeudbetaleren om, at lønmodtageren er død. Udbetaling efter lovens § 30, stk. 5, skal ske efter anmodning fra det udleverede bo.

§ 9. Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, skal ske via Feriepengeinfo, jf. § 6.

Stk. 2. Har lønmodtageren modtaget offentlige ydelser som nævnt i lovens § 34 b, stk. 3, skal anmodning om udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 1 og 2, ske via en blanket, der sendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 21 i bekendtgørelse om ferie.

§ 10. Feriepengeudbetaler, jf. § 1, stk. 1, og § 2, stk. 1, får besked i den digitale postkasse ved anmodning om udbetaling.

Stk. 2. Når feriepengeudbetaleren modtager anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse fra Feriepengeinfo, skal feriepengeudbetaleren udbetale det beløb og antal dage, som anmodningen lyder på eller afvise anmodningen.

Stk. 3. Feriepengeudbetaleren kan ikke med frigørende virkning udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet efter §§ 1 og 2, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo.

Stk. 4. Feriepengeudbetaleren har ansvaret for korrekt og rettidig udbetaling.

§ 11. Meddelelse om overførsel af ferie efter lovens § 19 og § 40, skal ske via en blanket til Feriepengeinfo.

Kapitel 5

Regler for undtagelse fra indberetning til indkomstregistret efter lovens § 30 a

§ 12. En arbejdsgiver kan undtages fra indberetning til indkomstregistret efter kapitel 1 og 2, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1) Arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst med en feriekortordning, jf. lovens § 31, der senest den 28. april 2012 har udviklet og investeret i it-systemer, der kan levere oplysninger om optjent og afholdt ferie med feriegodtgørelse digitalt til Feriepengeinfo.

2) Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har godkendt en ansøgning om undtagelse fra indberetning til indkomstregistret.

Stk. 2. Den digitale levering af oplysningerne til Feriepengeinfo efter stk. 1, nr. 1, fastsættes efter retningslinjer fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

§ 13. Reglerne i kapitel 4 finder ikke anvendelse for anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse, der er optjent hos en arbejdsgiver, som er undtaget fra indberetning til indkomstregistret, jf. § 12, stk. 1.

Stk. 2. § 8, 1. punktum, er ikke omfattet af stk. 1.

Kapitel 6

Indhentning og videregivelse af oplysninger

§ 14. Feriepengeinfo har til brug for administrationen terminaladgang til oplysninger i indkomstregistret.

§ 15. En arbejdsgiver, der er undtaget fra at indberette til indkomstregistret, skal oplyse lønmodtageren om, at FerieKonto efter lovens § 43 c, kan videregive oplysninger om ferie til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder.

Kapitel 7

Straffebestemmelser

§ 16. En arbejdsgiver, der overtræder §§ 1 og 2 om indberetning til indkomstregistret, straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Kapitel 8

Ikrafttræden

§ 17. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2015.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 1316 af 25. november 2013 om FeriePenge.dk ophæves.

Stk. 3. Bekendtgørelsen gælder for ferie optjent i 2014 eller senere.

D. Bekendtgørelse nr. 1238 af 25. november 2014 om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4

I medfør af § 1, stk. 4, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 202 af 22. februar 2013, fastsættes:

§ 1. En person, der arbejder i et selskab, hvori den pågældende har afgørende indflydelse, er ikke lønmodtager.

Stk. 2. Afgørende indflydelse foreligger, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af

1) mindst 50 % af selskabskapitalen,

2) mindst 50 % af selskabskapitalens stemmевærdi,

3) en bestemmende andel af selskabets kapital,

4) en bestemmende andel af stemmerne i selskabet, eller

5) mindst 10 % af selskabskapitalen eller 10 % af selskabskapitalens stemmевærdi, og pågæl-

dende tillige er medlem af selskabets bestyrelse eller direktion.

Stk. 3. En person, der ikke er omfattet af stk. 2, anses dog for at have afgørende indflydelse på selskabet, hvis selskabskapitalen i det væsentlige er ligeligt fordelt mellem højst 10 kapitalindehavere, og der foreligger et personligt, driftsmæssigt samvirke mellem disse. Tilsvarende gælder ved mere end 10 kapitalindehavere, hvis selskabet udgør en sammenslutning af

erhvervsdrivende, som viderefører deres hidtidige virksomheder.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse, hvis pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af kapital i et eller flere selskaber, som dominerer det selskab, hvor pågældende er beskæftiget.

§ 2. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2015.

Bilag 3 – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet)

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —
under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137 stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg,

efter høring af Regionsudvalget,

efter proceduren i traktatens artikel 251, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er der fastsat minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med hensyn til daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme, og direktivet er blevet ændret væsentligt. Af hensyn til klarheden bør der foretages en kodifikation af de pågældende bestemmelser.

(2) I henhold til traktatens artikel 137 støtter og supplerer Fællesskabet medlemsstaternes indsats med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af denne artikel undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

(3) Bestemmelserne i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet finder fortsat i fuld udstrækning anvendelse på de områder, der er omfattet af nærværende direktiv, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.

(4) Forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.

(5) Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimumshvileperioder — dagligt, ugentligt og årligt — og passende pauser. I denne forbindelse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid.

(6) Der bør tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder om natarbejde.

(7) Der er foretaget undersøgelser, som viser, at den menneskelige organisme om natten er særlig følsom over for miljøforstyrrelser og over for visse byrdefulde former for arbejdstilrettelæggelse, og at lange perioder med natarbejde kan være skadelige for arbejdstagernes sundhed og være til fare for sikkerheden under arbejdet.

(8) Varigheden af natarbejde bør derfor begrænses, herunder også overtid, og det bør

fastsættes, at arbejdsgivere, som regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, på anmodning informerer de kompetente myndigheder herom.

(9) Det er vigtigt, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum, og at de, hvis de lider af helbredsproblemer, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

(10) Situationen for natarbejdere og skifteholdsarbejdere kræver, at beskyttelsesniveauet for deres sikkerhed og sundhed tilpasses arten af det arbejde, de udfører, og at beskyttelses- og forebyggelsestjenester og -faciliteter forefindes og virker effektivt.

(11) Arbejdsvilkårene kan have skadelige virkninger for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Ved tilrettelæggelsen af arbejdet efter en bestemt rytme bør der tages hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket.

(12) En europæisk aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende er blevet iværksat ved Rådets direktiv 1999/63/EF af 21. juni 1999 om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem European Community Shipowner's Association (ECSA) og Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST), som er udstedt i henhold til traktatens artikel 139, stk. 2. Nærværende direktivs bestemmelser gælder derfor ikke for søfarende.

(13) Med hensyn til »partsfiskere«, som er arbejdstagere, bør medlemsstaterne i henhold til nærværende direktiv kunne fastsætte kriterierne for opnåelse og tildeling af årlig ferie, herunder retningslinjer for betaling.

(14) De særlige forskrifter, der er fastsat i andre fællesskabsinstrumenter, f.eks. vedrørende hvileperioder, arbejdstid, årlig ferie og natarbejde for visse kategorier af arbejdstagere, bør have forrang frem for bestemmelserne i nærværende direktiv.

(15) Af hensyn til de spørgsmål, som kan opstå i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i virksomhederne, synes det hensigtsmæssigt at give mulighed for at anvende visse bestemmelser i nærværende direktiv med en vis

smidighed, idet det sikres, at principperne om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed følges.

(16) Det bør fastsættes, at visse bestemmelser i nærværende direktiv kan fraviges af henholdsvis medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter. I tilfælde af fravigelse bør der som en generel regel ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder.

(17) Nærværende direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til friesterne for gennemførelse af de i bilag I, del B, anførte direktiver —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I ANVENDELSESOMRÅDE OG DEFINITIONER

Artikel 1

Formål og anvendelsesområde

1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på

b) visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.

3. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF, jf. dog nærværende direktivs artikel 14, 17, 18 og 19.

Dette direktiv finder ikke anvendelse på søfarende som defineret i direktiv 1999/63/EF, jf. dog artikel 2, nr. 8), i nærværende direktiv.

4. Bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF finder i fuld udstrækning anvendelse på de forhold, der er nævnt i stk. 2, med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

1) »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

2) »hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

3) »natperiode«: et tidsrum på mindst syv timer, der er fastsat ved national lovgivning, og som under alle omstændigheder omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00

4) »natarbejder«:

a) dels en arbejdstager, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, og

b) dels en arbejdstager, der forventes at udføre en vis del af sin årlige arbejdstid i natperioden, idet denne del efter den pågældende medlemsstats valg fastsættes:

i) ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter, eller

ii) ved nationale eller regionale kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

5) »skifteholdsarbejde«: enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at arbejdstagerne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger

6) »skifteholdsarbejder«: arbejdstager, som deltager i skifteholdsarbejde

7) »mobil arbejdstager«: en arbejdstager, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en virksomhed, der udfører passager- eller godstransport ad vej, ad luftvej eller ad indre vandveje

8) »offshore-arbejde«: arbejde, der hovedsageligt udføres på eller fra offshore-anlæg (herunder boreplatforme), og som direkte eller indi-

rette har forbindelse med udforskning, udvinding eller udnyttelse af mineralforekomster, herunder kulbrinter, samt dykning i forbindelse med sådanne aktiviteter, uanset om dykningen udføres fra et offshore-anlæg eller fra et fartøj

9) »tilstrækkelig hvile«: det forhold, at arbejdstagere har regelmæssige, uafbrudte hvileperioder, udtrykt i tidsenheder, der er tilstrækkeligt lange til at sikre, at de på grund af træthed eller andre uregelmæssige arbejdsrytmer ikke forårsager skader på sig selv, kolleger eller andre, og at de hverken på kort eller lang sigt skader deres helbred.

KAPITEL 2 MINIMUMSHVILEPERIODER — AN- DRE ASPEKTER AF TILRETTELÆG- GELSEN AF ARBEJDESTIDEN

Artikel 3

Daglig hviletid

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.

Artikel 4

Pauser

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer; de nærmere bestemmelser herfor, herunder varigheden og kriterierne for tildeling af pausen, fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning.

Artikel 5

Ugentlig hviletid

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der

fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.

Artikel 6

Maksimal ugentlig arbejdstid

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres:

a) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

b) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.

Artikel 7

Årlig ferie

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

KAPITEL 3

NATARBEJDE — SKIFTEHOLDSARBEJDE — ARBEJDSRYTME

Artikel 8

Natarbejdets varighed

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

a) at den normale arbejdstid for natarbejde i gennemsnit ikke overstiger otte timer pr. periode på 24 timer

b) at natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, ikke arbejder mere end otte timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

For så vidt angår litra b) defineres særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, i den nationale lovgivning og/eller praksis eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter under hensyn til de følgevirkninger og risici, der er forbundet med natarbejde.

Artikel 9

Helbreds kontrol og natarbejdes overgang til dagarbejde

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

a) at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum

b) at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

2. Den i stk. 1, litra a), omhandlede gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

3. Den i stk. 1, litra a), omhandlede gratis helbreds kontrol kan indgå i en national helbreds ordning.

Artikel 10

Garantier i forbindelse med natarbejde

Medlemsstaterne kan lade arbejde, der udføres af bestemte kategorier natarbejdere, være betinget af opfyldelsen af visse garantier på vilkår, der fastsættes i den nationale lovgivning og/eller praksis, for så vidt angår arbejdere, som løber en sikkerheds- eller sundhedsmæssig risiko, der er knyttet til natarbejdet.

Artikel 11

Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere, som regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, på anmodning informerer de kompetente myndigheder herom.

Artikel 12

Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

a) at der for natarbejdere og skifteholdsarbejdere gælder et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed, som svarer til arten af det arbejde, de udfører

b) at der findes passende beskyttelses- og forebyggelsestjenester og -faciliteter vedrørende natarbejderses og skifteholdsarbejderses sikkerhed og sundhed, som svarer til dem, der gælder for de øvrige arbejdstagere, og som er til rådighed til enhver tid.

Artikel 13

Arbejdsrytme

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en arbejdsgiver, der agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, tager hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, navnlig med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme, og alt efter arbejdets art, til kravene vedrørende sikkerhed og sundhed, særlig for så vidt angår pauser i arbejdstiden.

KAPITEL 4 DIVERSE BESTEMMELSER

Artikel 14

Mere specifikke fællesskabsbestemmelser

Dette direktiv finder ikke anvendelse, hvis andre fællesskabsinstrumenter indeholder mere specifikke forskrifter vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden for visse former for beskæftigelse eller erhvervsvirksomhed.

Artikel 15

Gunstigere bestemmelser

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter,

der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

Artikel 16

Referenceperioder

Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

a) for gennemførelsen af artikel 5 (ugentlig hviletid): en referenceperiode på ikke over 14 dage

b) for gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire måneder.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet

c) for gennemførelsen af artikel 8 (natarbejds varighed) fastsættes der en referenceperiode efter høring af arbejdsmarkedets parter eller ved nationale eller regionale kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Hvis den i artikel 5 fastsatte minimumshvileperiode på 24 timer falder i denne referenceperiode, lades den ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet.

KAPITEL 5

UNDTAGELSER OG FRAVIGELSER

Artikel 17

Undtagelsesbestemmelser

1. Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om:

a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger

b) arbejdende familiemedlemmer eller

c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.

2. De undtagelser, der er angivet i stk. 3, 4 og 5, kan fastsættes ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse.

3. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 3, 4, 5, 8 og 16 fraviges:

a) for aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl, blandt andet offshorearbejde, eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder

b) for vagt-, overvågnings- og døgnvagtaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, f.eks. når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber

c) for aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om:

i) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler

ii) personale beskæftiget i havne eller lufthavne

iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulance-tjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse

iv) gas-, vand- og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg

v) industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes

vi) forsknings- og udviklingsaktiviteter

vii) jordbrug

viii) arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer

d) i tilfælde af forudsigeligt ekstraarbejde, f.eks.:

i) inden for jordbrug

ii) inden for turisterhvervet

iii) inden for postvæsenet

e) for arbejdstagere i jernbanetransportsektoren:

i) for lejlighedsvisе aktiviteter

ii) for aktiviteter, som de udøver om bord på tog, eller

iii) for aktiviteter, der er forbundet med jernbanernes faste transporttider, og som skal sikre en flydende og planmæssig jernbanetrafik

f) under de omstændigheder, der er nævnt i artikel 5, stk. 4, i direktiv 89/391/EØF

g) i tilfælde af ulykker eller overhængende fare for ulykker.

4. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 3 og 5 fraviges:

a) for skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og ikke mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds har mulighed for at tage den daglige eller ugentlige hviletid

b) ved aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, f.eks. rengøringsarbejde.

5. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 6 og artikel 16, litra b), fraviges for læger under uddannelse i overensstemmelse med bestemmelserne i andet til syvende afsnit i nærværende stykke.

For så vidt angår artikel 6 kan de i første afsnit anførte fravigelser tillades i en overgangsperiode på fem år fra den 1. august 2004.

Medlemsstaterne råder over et tidsrum på højst to år mere, hvis det skønnes nødvendigt, for at overvinde vanskelighederne med at overholde arbejdstidsbestemmelserne i forbindelse med deres ansvar for at tilrettelægge og yde sundheds- og lægetjenester. Mindst seks måneder før udløbet af overgangsperioden sender den pågældende medlemsstat Kommissionen en underretning herom med angivelse af grunde, således at Kommissionen efter passende høringer kan afgive en udtalelse senest tre måneder efter modtagelsen heraf. Såfremt medlemsstaten ikke lægger Kommissionens udtalelse til grund, begrundes den sin beslutning herom. Medlemsstatens underretning og begrundelse samt Kommissionens udtalelse

offentliggøres i *Den Europæiske Unions Tidende* og fremsendes til Europa-Parlamentet.

Medlemsstaterne råder over et yderligere tidsrum på højest et år, hvis det skønnes nødvendigt, for at overvinde særlige vanskeligheder i forbindelse med varetagelsen af de ansvarsområder, der er angivet i tredje afsnit. De følger den procedure, der er angivet heri.

Medlemsstaterne sikrer, at det gennemsnitlige antal ugentlige arbejdstimer aldrig overstiger 58 timer i de første tre år af overgangsperioden, 56 timer i de følgende to år og 52 timer i en eventuel resterende periode.

Arbejdsgiveren hører arbejdstagerrepræsentanterne i god tid med henblik på at opnå en aftale, når det er muligt, om ordningerne for overgangsperioden. Inden for begrænsningerne i femte afsnit kan en sådan aftale omfatte:

a) det gennemsnitlige antal ugentlige arbejdstimer i overgangsperioden, og

b) de foranstaltninger, der skal vedtages for at nedsætte det ugentlige antal arbejdstimer til gennemsnitligt 48 ved udgangen af overgangsperioden.

For så vidt angår artikel 16, litra b), kan de i første afsnit angivne fravigelser tillades, forudsat at referenceperioden ikke overstiger 12 måneder i løbet af første del af overgangsperioden som omhandlet i femte afsnit, og seks måneder derefter.

Artikel 18

Undtagelsesbestemmelser ved kollektive overenskomster

Artikel 3, 4, 5, 8 og 16 kan fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau.

De medlemsstater, hvor der ikke findes noget lovbestemt system for indgåelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau på de områder, der er omfattet af dette direktiv, eller de medlemsstater, hvor der fin-

des en særlig lovbestemt ramme herfor, men da inden for grænserne af denne, kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis tillade, at artikel 3, 4, 5, 8 og 16 fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau.

Fravigelse i stk. 1 og 2 er kun tilladt, hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i undtagelsestilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse.

Medlemsstaterne kan fastsætte nærmere regler for:

a) hvordan arbejdsmarkedets parter skal anvende denne artikel, og

b) hvorledes bestemmelserne i de kollektive overenskomster eller aftaler, som er indgået i overensstemmelse med denne artikel, kan udvides til også at omfatte andre arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

Artikel 19

Begrænsninger i undtagelser fra referenceperioden

Muligheden for at fravige artikel 16, litra b), som fastsat i artikel 17, stk. 3, og artikel 18, må ikke medføre, at referenceperioden overstiger seks måneder.

Medlemsstaterne skal dog under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed have mulighed for at tillade, at der af objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes referenceperioder, som under ingen omstændigheder må overstige 12 måneder.

Inden den 23. november 2003 tager Rådet, på grundlag af et forslag fra Kommissionen ledsaget af en evalueringsrapport, bestemmelserne i denne artikel op til fornyet behandling og beslutter, hvad der videre skal foretages.

Artikel 20

Mobile arbejdstagere og offshore-arbejde

1. Artikel 3, 4, 5 og 8 finder ikke anvendelse på mobile arbejdstagere.

Medlemsstaterne træffer imidlertid de fornødne foranstaltninger for at sikre, at mobile arbejdstagere har ret til tilstrækkelig hvile, undtagen under de omstændigheder, der er fastsat i artikel 17, stk. 3, litra f) og g).

2. Medlemsstaterne kan, under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og efter at have hørt de berørte arbejdsmarkedsparter samt bestræbt sig for at fremme alle relevante former for arbejdsmarkedsdialog, herunder forhandlinger mellem parterne, såfremt de ønsker det, af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse udvide den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), til 12 måneder for arbejdstagere, der primært udfører offshore-arbejde.

3. Senest den 1. august 2005 vurderer Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, hvordan bestemmelserne er gennemført for arbejdstagere på offshore-anlæg ud fra et sundheds- og sikkerhedsmæssigt synspunkt, med henblik på om fornødent at foreslå passende ændringer.

Artikel 21

Arbejdstagere, der arbejder om bord på havgående fiskerfartøjer

1. Artikel 3, 4, 5, 6 og 8 finder ikke anvendelse på arbejdstagere, der arbejder om bord på havgående fiskerfartøjer, som sejler under en medlemsstats flag.

Medlemsstaterne skal imidlertid træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en arbejdstager på et havgående fiskerfartøj, som sejler under en medlemsstats flag, har ret til tilstrækkelig hvile og en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer i en referenceperiode, der ikke overstiger 12 måneder.

2. Inden for de grænser, der er anført i stk. 1, andet afsnit, og stk. 3 og 4, træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for, under

hensyn til kravene om at beskytte disse arbejdstageres sikkerhed og sundhed, at sikre:

a) at arbejdstiden er begrænset til et maksimalt antal timer, som ikke må overskrides inden for et givet tidsrum, eller

b) et minimalt antal hviletimer, som skal gives inden for et givet tidsrum.

Det maksimale antal arbejdstimer eller det minimale antal hviletimer fastsættes ved lov eller administrative bestemmelser eller i kollektive aftaler eller i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

3. Grænserne for arbejds- eller hviletid fastsættes enten:

a) som et maksimalt antal arbejdstimer, som ikke må overstige:

- i) 14 timer i en given 24-timers periode, og
- ii) 72 timer i en given 7-dages periode eller

b) som et minimalt antal hviletimer, som ikke må være under:

- i) 10 timer i en given 24-timers periode, og
- ii) 77 timer i en given 7-dages periode.

4. Hviletimerne kan højst opdeles i to perioder, hvoraf den ene skal være på mindst seks timer, og tidsrummet mellem to på hinanden følgende hvileperioder må ikke overstige 14 timer.

5. I overensstemmelse med de almindelige principper om beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed kan medlemsstaterne af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse give adgang til at fravige grænserne i stk. 1, andet afsnit, og stk. 3 og 4, herunder at oprette referenceperioder. Sådanne undtagelser følger så vidt muligt de givne standarder, men der kan tages hensyn til hyppigere eller længere frihedsperioder eller sikring af kompenserende frihed. Disse undtagelser kan fast sættes:

a) ved love og administrative bestemmelser, forudsat at de berørte arbejdsmarkedsrepræsentanter om muligt er hørt, samt at alle relevante former for arbejdsmarkedsdialog er forsøgt fremmet, eller

b) ved kollektive aftaler eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

6. Skibsføreren på et havgående fiskerfartøj har ret til at kræve, at arbejdstagere om bord udfører det antal arbejdstimer, der er nødvendige for fartøjets, ombordværende personers eller lastens umiddelbare sikkerhed, eller for at komme andre fartøjer eller personer i havsnød til undsætning.

7. Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer, som ifølge national lovgivning eller praksis ikke må drive fiskeri i en given periode af kalenderåret på mere end en måned, skal tage årlig ferie, jf. artikel 7, i den pågældende periode.

Artikel 22

Diverse bestemmelser

1. En medlemsstat kan undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:

a) at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde

b) at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde

c) at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde

d) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid

e) at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i

den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b).

Inden den 23. november 2003 tager Rådet, på grundlag af et forslag fra Kommissionen ledsaget af en evalueringsrapport, bestemmelserne i dette stykke op til fornyet behandling og beslutter, hvad der videre skal foretages.

2. Medlemsstaterne har, for så vidt angår anvendelsen af artikel 7, mulighed for at anvende en overgangsperiode på højst tre år regnet fra den 23. november 1996, forudsat at det i overgangsperioden sikres:

a) at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af tre ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis, og

b) at den årlige betalte ferieperiode på tre uger ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

3. Såfremt medlemsstaterne benytter sig af mulighederne efter denne artikel, underretter de straks Kommissionen herom.

KAPITEL 6

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 23

Beskyttelsesniveau

Uanset medlemsstaternes ret til at tilpasse de forskellige love, administrative og kontraktmæssige bestemmelser på arbejdstidsområdet efter udviklingen, for så vidt som dette direktivs minimumskrav overholdes, kan gennemførelsen af direktivet ikke danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne.

Artikel 24

Rapporter

1. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de nationale retsforskrifter, som de allerede har udstedt, eller som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

2. Medlemsstaterne forelægger hvert femte år Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv.

tiv med angivelse af arbejdsmarkedsparternes synspunkter.

Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen herom.

3. Fra den 23. november 1996 forelægger Kommissionen hvert femte år Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om anvendelsen af dette direktiv under hensyntagen til artikel 22 og 23 samt stk. 1 og 2 i nærværende artikel.

Artikel 25

Vurdering af bestemmelserne for arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer

Senest den 1. august 2009 vurderer Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, hvordan bestemmelserne fungerer for arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer, og det droftes særligt, hvorvidt disse bestemmelser fortsat er hensigtsmæssige, særlig hvad angår sundhed og sikkerhed, med henblik på at foreslå passende ændringer, hvis det er nødvendigt.

Artikel 26

Vurdering af bestemmelserne for arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer

Senest den 1. august 2005 vurderer Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, hvordan bestemmelserne fungerer for arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af

passagerer i byer, med henblik på om nødvendigt at foreslå passende ændringer, der kan sikre en sammenhængende og hensigtsmæssig strategi i denne sektor.

Artikel 27

Ophævelse

1. Direktiv 93/104/EF, som ændret ved det i bilag I, del A, anførte direktiv, ophæves, dog uden at medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til den i bilag I, del B, anførte gennemførelsesfrist berøres heraf.

2. Henvvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvvisninger til nærværende direktiv og læses efter sammenligningstabellen i bilag II.

Artikel 28

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft den 2. august 2004.

Artikel 29

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 4. november 2003.

På Europa-Parlamentets vegne

P. COX

Formand

På Rådets vegne

G. TREMONTI

Formand

Bilag 4 – Oversigt over EU-domspraksis vedrørende artikel 7 i arbejdstidsdirektivet

1. Dom af 27. oktober 1998, sag C-411/96, Boyle⁶¹

Barseldirektivet og ligebehandlingsdirektivet er ikke til hinder for et vilkår i en arbejdskontrakt om, at den periode, hvori den årlige ferie optjenes, begrænses til perioden på 14 ugers barselsorlov, som kvindelige arbejdstagere som minimum har krav på i medfør af artikel 8 i barseldirektivet, og at optjeningen heraf afbrydes under hele den supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder dem.

2. Dom af 26. juni 2001, sag C-173/99, BECTU

Denne sag handler om, hvorvidt medlemsstaterne kan betinge optjening af ret til betalt ferie af en vis beskæftigelsesperiode. EU-Domstolen fastslår ved denne dom, at arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at det er til hinder for, at medlemsstaterne ensidigt begrænser retten til årlig betalt ferie, der er tillagt alle arbejdstagere, ved at stille en betingelse for erhvervelse af den nævnte rettinghed, der har den virkning, at bestemte arbejdstagere afskæres fra denne ret og Domstolen fastslår derfor, at artikel 7, stk. 1, i direktivet ikke giver en medlemsstat adgang til at vedtage en national bestemmelse, hvorefter en arbejdstager først begynder at optjene ret til årlig betalt ferie, når han fuldført en karenstid på 13 ugers uafbrudt beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver.

3. Dom af 18. marts 2004, sag C-342/01, Merino Gómez

Såvel arbejdstidsdirektivet, barseldirektivet samt ligestillingsdirektivet skal fortolkes således, at en kvindelig arbejdstager skal kunne afholde sin årlige ferie i en anden periode end den, hvor hun er på barselsorlov, hvilket også gælder i tilfælde af, at barselsorlovsperioden falder sammen med den periode, der generelt er fastsat i en kollektiv aftale for samtlige ansattes årlige ferie.

Desuden fastslår dommen, at barseldirektivet skal fortolkes således, at beskyttelsen også omfatter en kvindelig arbejdstagers ret til en årlig ferie, som er fastsat i den nationale lovgivning, og som er længere end det i arbejdstidsdirektivet fastsatte minimum på 4 uger.

⁶¹ Forholdet i hovedsagen ligger forud for den dato, hvor arbejdstidsdirektivet skulle finde anvendelse, og der henvises ikke i dommen til arbejdstidsdirektivets artikel 7. Dommen er medtaget her, da den kan have relevans for området.

4. Dom af 16. marts 2006, de forenede sager C-131/04, Robinson-Steele og C-257/04, M.J. Clarke

Dommen fastslår, at tidspunktet, hvor betaling for årlig ferie sker, skal fastsættes således, at arbejdstageren under denne ferie i lønmæssig henseende befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdsperioder. Arbejdstageren skal modtage sin normale løn under den årlige ferieperiode. Desuden skal der tages hensyn til, at den minimale årlige betalte ferieperiode ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

Arbejdsgiver kan ikke udbetale ferieløn som en integreret del af den almindelige løn (bruttoløn inklusive ferieløn).

Sådanne ordninger risikerer at føre til situationer, hvor den minimale årlige betalte ferieperiode reelt erstattes med en finansiel godtgørelse, uden at betingelserne i arbejdstidsdirektivet er opfyldt.

Arbejdstidsdirektivet er principielt ikke til hinder for, at beløb for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand, som udbetales på en gennemsigtig og forståelig måde i form af delvise udbetalinger, der er spredt ud over det pågældende arbejdsår og udbetalt sammen med lønnen for udført arbejde, henregnes til betaling for en nærmere bestemt ferie, som arbejdstageren reelt holder.

5. Dom af 6. april 2006, sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging

Arbejdstidsdirektivet er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter det under en ansættelsesaftales beståen er tilladt, at det i direktivet fastsatte minimum på 4 ugers årlig ferie, som ikke afholdes i løbet af et bestemt år, i løbet af et efterfølgende år erstattes af en økonomisk godtgørelse, uden at ansættelsesforholdet er ophørt.

6. Dom af 20. januar 2009, de forenede sager C-350/06, Schultz-Hoff og C-520/06, Stringer

Arbejdstidsdirektivet er ikke til hinder for en national lovgivning, der indebærer, at retten til ferie fortabes ved udløbet af reference- eller overførselsperioden, dog under den forudsætning, at en arbejdstager, som har fortabt retten til årlig betalt ferie, faktisk har haft mulighed for at gøre brug af den ret hertil, som tilkommer ham efter direktivet. Derimod er direktivet til hinder for en national lovgivning, der fastsætter, at retten til årlig betalt ferie bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, selv når arbejdstageren har haft sygeorlov i hele eller en del af referenceperioden og været uarbejdsdygtig indtil arbejdsforholdets ophør og derfor ikke har kunnet gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie. I

en tilsvarende situation har arbejdstageren ved arbejdsforholdets ophør ret til finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der beregnes på grundlag af arbejdstagerens normale løn, som han fortsat skal have udbetalt under den hvileperiode, som svarer til den årlige betalte ferie.

7. Dom af 10. september 2009, sag C-277/08, Pereda

Arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at det er til hinder for nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster, hvorefter en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige ferie som fastsat i ferieplanen for den virksomhed, hvor han arbejder, ikke har ret til efter raskmelding at afholde sin årlige ferie på et andet tidspunkt end oprindeligt fastsat, eventuelt uden for den omhandlede referencerperiode. Fastlæggelsen af tidspunktet for denne nye årlige ferie, hvis længde skal svare til det tidsmæssige sammenfald mellem den oprindeligt fastsatte årlige ferie og sygeorloven, er underlagt nationale regler og procedurer vedrørende fastlæggelse af arbejdstageres ferie, idet der skal tages højde for de foreliggende forskellige interessehensyn, herunder navnlig tvingende hensyn vedrørende virksomhedens interesser.

8. Dom af 22. april 2010, sag C-486/08, Tirol

Rammeaftalen om deltidsarbejde skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse, hvorefter endnu ikke afholdt ferie skal tilpasses den nye arbejdstid i tilfælde af, at en arbejdstagers arbejdstid ændres fra fuldtid til deltid. Rammeaftalen er endvidere til hinder for en national lovbestemmelse, hvorefter arbejdstagere, som er ansat tidsbegrænset i maksimum seks måneder, eller som kun lejlighedsvist er beskæftiget, udelukkes fra lovens anvendelsesområde.

Rammeaftalen vedrørende forældreorlov er til hinder for en national lovbestemmelse, hvorefter de arbejdstagere, som benytter sig af deres ret til at afholde forældreorlov i to år, ved udløbet af denne orlov mister deres ret til årlig betalt ferie optjent i året før deres barns fødsel.

9. Dom af 7. april 2011, sag C-519/09, May

Arbejdstagerbegrebet i arbejdstidsdirektivet omfatter også en person, der er ansat i et offentligt organ inden for det sociale sikringsområde, og som blandt andet med hensyn til retten til årlig betalt ferie er underlagt de bestemmelser, der finder anvendelse på tjenestemænd.

10. Dom af 15. september 2011, sag C-155/10, Williams

Den årlige ferieløn skal beregnes således, at den svarer til arbejdstagerens normale løn. Således skal enhver ulempe, som er forbundet med udførelsen af de opgaver,

som påhviler arbejdstageren i henhold til hans ansættelseskontrakt, og som kompenseres med en godtgørelse, der indgår i beregningen af arbejdstagerens samlede løn, nødvendigvis indgå i det beløb, som arbejdstageren har krav på under sin årlige ferie. Derimod skal de dele af arbejdstagerens samlede løn, som udelukkende har til formål at dække lejlighedsvis eller accessoriske omkostninger, som indtræder i forbindelse med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren i henhold til hans ansættelseskontrakt, såsom udgifter forbundet med den tid, piloter er nødsaget til at tilbringe væk fra basen, ikke tages i betragtning ved beregningen af ferielønnen. Herudover har arbejdstageren krav på tillæg for lønmodtagerens personlige og erhvervsmæssige status under den årlige betalte ferie.

11. Dom af 22. november 2011, sag C-214/10, KHS AG

Artikel 7, stk. 1, i arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, såsom kollektive overenskomster, der ved hjælp af en overførselsperiode på 15 måneder, efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder, begrænser kumulation af sådanne ferierettigheder for en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referen ceperioder.

12. Dom af 24. januar 2012, sag C-282/10, Dominguez

Domstolen fastslår, at artikel 7 i arbejdstidsdirektivet opfylder betingelserne for at have direkte virkning, eftersom bestemmelsen utvetydigt pålægger medlemsstaterne en pligt til at tilvejebringe et bestemt resultat, og eftersom der ikke er knyttet nogen betingelse til anvendelsen af den regel, som følger af forpligtelsen, som går ud på at tildele arbejdstagere en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed. Domstolen fastslår, at optjening af ferie (under sygdom) ikke kan gøres betinget af, at arbejdstageren har haft en faktisk beskæftigelsesperiode i referenceperioden, at direktivet ikke skelner mellem perioder, hvor lønmodtageren arbejder og perioder, hvor lønmodtageren er lovligt sygemeldt og dermed har lovligt forfald, og at arbejdstidsdirektivet ikke er til hinder for en national regel om, at varigheden af årlig betalt ferie er længere end eller som minimum svarer til det i direktivet fastsatte minimum på 4 ugers årlig ferie afhængig af grunden til den sygemeldte arbejdstagers fravær.

13. Dom af 3. maj 2012, sag C-337/10, Neidel

Arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at det finder anvendelse på en tjene stemand, der arbejder som brandmand på normale vilkår. Domstolen henviser til arbejdstagerbegrebet i artikel 45 TEUF og fastslår, at dette ifølge fast retspraksis er et selvstændigt begreb, som ikke må fortolkes indskrænkende. Enhver person,

der udøver en reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, skal anses for arbejdstager. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er ifølge denne praksis, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.

Domstolen fastslår blandt andet, at direktivet skal fortolkes således, at en tjenestemand ved pensionering har ret til en finansiell godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt som følge af, at han på grund af sygdom ikke har udført tjeneste. Direktivet er dog ikke til hinder for, at en tjenestemand indrømmes ret til yderligere betalt ferie ud over retten til en årlig betalt ferie på mindst fire uger, uden at der er fastsat betaling af en sådan finansiell godtgørelse.

Endelig skal arbejdstidsdirektivet fortolkes således, at det er til hinder for en national bestemmelse, som ved en overførselsperiode på ni måneder, efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder, begrænser den ret, som en tjenestemand, der går på pension, har til at kumulere finansielle godtgørelser for årlig betalt ferie, som ikke er afholdt på grund af uarbejdsdygtighed.

14. Dom af 21. juni 2012, sag C-78/11, ANGED

Arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at det er til hinder for nationale bestemmelser, som fastsætter, at en arbejdstager, hvis uarbejdsdygtighed er opstået under den årlige betalte ferieperiode, ikke har ret til efterfølgende at afholde nævnte årlige ferie.

15. Dom af 8. november 2012, de forenede sager C-229/11, Heimann og C-230/11, Toltschin

Chartrets artikel 31, stk. 2, og arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, er ikke til hinder for at en arbejdstager, som går ned i tid, alene optjener ferie i forhold til den aktuelle nedsættelse af arbejdstiden, også selvom denne måtte nedsættes til 0 timer.

16. Dom af 21. februar 2013, sag C-194/12, Maestre García

Denne sag handler om, hvorvidt en arbejdsgiver med henvisning til virksomhedens produktivitet eller arbejdets tilrettelæggelse kan nægte en lønmodtager at holde erstatningsferie på grund af sygdom. Domstolen fastslår, at arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at det er til hinder for national lovgivning, hvorefter en arbejdstager, der er på sygeorlov i løbet af den årlige ferieperiode, der er ensidigt fastsat i ferieplanen hos den virksomhed, hvor arbejdstageren er ansat, ikke har ret til efter sin sygeorlov at afholde sin årlige ferie på et andet tidspunkt

end det oprindeligt fastsatte og i givet fald uden for den tilsvarende referenceperiode, der er fastsat på grund af produktiviteten eller arbejdets tilrettelæggelse.

Direktivet skal endvidere fortolkes således, at det er til hinder for national lovgivning, hvorefter den årlige ferie, som arbejdstageren ikke har kunnet afholde på grund af uarbejdsdygtighed, afløses af en finansiell godtgørelse inden for kontraktens løbetid.

17. Dom af 13. juni 2013, sag C-415/12, Brandes

Arbejdstidsdirektivet og rammeaftalen om deltidsarbejde er til hinder for, at antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde, som følge af at arbejdstageren er overgået til deltidsarbejde, er genstand for en nedsættelse, der er proportional med forskellen mellem antallet af dage, som arbejdstageren arbejder ugentligt, før og efter en sådan overgang til deltid.

18. Dom af 19. september 2013, sag C-579/12 RX-II, Strack⁶²

Sagen drejer sig om den begrænsning i adgangen til at overføre ikke-afholdt ferie, som følger af artikel 4 i bilag 5 til tjenstemandsvedtægten, hvorefter overførsel af ferie af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstelige, ikke kan overstige 12 dage. Tjenstemanden, Guido Strack, havde på grund af langvarig sygdom ikke kunnet holde sin årlige betalte ferie og ønskede hele den ikke afholdte ferie, som var på væsentligt mere end 12 dage, overført.

Domstolen fastslår, at retten til årlig betalt ferie er et princip i Unionens sociallovgivning, der udtrykkeligt er fastsat i artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder, som er en bestemmelse, der er baseret på arbejdstidsdirektivet.

Domstolen tilkendegiver, at artikel 4 i bilag V til tjenstemandsvedtægten skal fortolkes således, at den ikke behandler spørgsmålet om overførsel af en årlig betalt ferie, der ikke har kunnet tages af tjenstemanden i referenceperioden på grund af en længere sygeorlov. De krav, der i denne henseende følger af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, hvorefter ”Tjenstemænd i aktiv tjeneste skal tildeles arbejdsvilkår, der opfylder passende sundheds- og sikkerhedsstandarder, der mindst svarer til de mindstekrav, der gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages på disse områder i henhold til traktaterne”, og i det foreliggende tilfælde nærmere præcist af artikel 7 i direktiv 2003/88, skal tages i betragtning som mind-

⁶² Denne sag er ikke en præjudiciel sag, men en afgørelse af en personalesag.

stekrav, der gælder under forbehold af mere fordelagtige bestemmelser, der er indeholdt i vedtægten.

19. Dom af 22. maj 2014, sag C-539/12, Lock

Arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at det er til hinder for national lovgivning, hvorefter en arbejdstager, hvis løn er sammensat af dels en grundløn, dels af en provision, hvis størrelse fastsættes i forhold til de kontrakter, der indgås af arbejdsgiveren som resultat af denne arbejdstagers realiserede salg, kun har ret til en løn, der udelukkende består af hans grundløn, i forbindelse med hans årligt betalte ferie.

20. Dom af 12. juni 2014, sag C-118/13, Bollacke

Arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at det er til hinder for en national lovgivning, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder, uden at der derved opnås ret til en finansiel godtgørelse for ferie, der ikke er afholdt, når arbejdsforholdet ophører på grund af arbejdstagerens død. Retten til en sådan godtgørelse kan ikke afhænge af, om den berørte forinden har indgivet en ansøgning herom.

21. Dom af 26. marts 2015, sag C-316/13, Fenoll

Begrebet arbejdstager, som omhandlet i arbejdstidsdirektivet og Chartret skal fortolkes således, at det kan omfatte en person, der er tilknyttet et job- og aktivitetscenters (CAT) økonomisk-sociale program, og som i den forbindelse har modtaget en mindre løn. Domstolen har således taget stilling til, at det EU-retlige arbejdstagerbegreb også omfatter arbejdsforhold med markante socialpolitiske elementer.

Domstolen bemærker vedrørende arbejdstidsdirektivets og Chartrets eventuelle direkte virkning, at forholdet i sagen ligger forud for Lissabontraktatens ikrafttrædelse, og følgelig forud for den dato, hvorfra Chartret fik samme værdi som traktaterne. Chartret kan derfor ikke påberåbes i tvisten i sagen. Domstolen bemærker endvidere, at det følger af Domstolens faste praksis, at hvis den nationale ret ikke kan fortolkes i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet – hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve – kan dette direktivs artikel 7 ikke påberåbes i en tvist mellem private som den i hovedsagen omhandlede.

22. Dom af 11. november 2015, sag C-219/14, Greenfield

Rammeaftalen om deltidsarbejde og arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at medlemsstaterne i tilfælde af en forøgelse af det antal arbejdstimer, som udføres af en arbejdstager, ikke er forpligtede til at fastsætte, at retten til allerede optjent, og eventuelt afholdt, årlig betalt ferie genberegnes med tilbagevirkende kraft, i

forhold til den nævnte arbejdstagers nye arbejdsmønster. Der skal imidlertid foretages en ny beregning for den periode, i løbet af hvilken arbejdstiden er forøget.

Domstolen når desuden frem til, at rammeaftalen og arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at beregningen af retten til årlig betalt ferie skal foretages efter de samme principper, uanset om der er tale om at fastsætte kompensationsgodtgørelsen for ikke afholdt årlig betalt ferie i det tilfælde, hvor arbejdsforholdet bringes til ophør, eller den resterende ret til årlig betalt ferie i tilfælde af, at arbejdsforholdet fortsætter.

23. Dom af 30. juni 2016, sag C-178/15, Sobczyszyn

Arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning eller praksis, som tillader, at en arbejdstager, der afholder rekreationsorlov tildelt i overensstemmelse med national ret, i den årlige ferieperiode, der er fastsat i feriekalenderen for den institution, som han er ansat ved, ved rekreationsorlovens ophør kan nægtes ret til at afholde sin årlige betalte ferie på et senere tidspunkt, forudsat at formålet med retten til rekreationsorlov er forskelligt fra formålet med retten til årlig ferie, hvilket det tilkommer den nationale ret at afgøre.

Domstolen har således mere generelt taget stilling til, at lønmodtageren ikke har pligt til at afholde ferie i en orlovsperiode, hvis formålet med orloven er forskelligt fra formålet med retten til årlig betalt ferie.

24. Dom af 20. juli 2016, sag C-341/15, Maschek

Arbejdstidsdirektivet er til hinder for at fratage en arbejdstager, hvis arbejdsforhold er ophørt som følge af hans anmodning om pensionering, og som ikke har været i stand til at afholde sin årlige betalte ferie før dette arbejdsforholds ophør på grund af sygdom, retten til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt. En arbejdstager har ved pensionering derfor ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt, som følge af, at han på grund af sygdom ikke har udført tjeneste.

En arbejdstager, hvis arbejdsforhold er ophørt, og som i medfør af en aftale, der er indgået med hans arbejdsgiver, var forpligtet til ikke at møde op på sin arbejdsplads samtidig med, at han fortsat modtog sin løn i en bestemt periode forud for hans pensionering (tjenestefrihed), har derimod ikke ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i denne periode, medmindre han ikke har kunnet afholde denne ferie på grund af sygdom.

Bilag 5 – ILO-konvention m.v.

A. ILO-konvention nr. 52 af 24. juni 1936 angaaende aarlig Ferie med Løn

(bekendtgørelse nr. 5 af 3. februar 1940 om Danmarks Ratifikation af den af den internationale Arbejdskonference under dens 20. Møde i Geneve fra den 4. til den 24. Juni 1936 vedtagne Konvention angaaende aarlig Ferie med Løn)

Artikel 1.

1. Denne Konvention finder Anvendelse paa alle Arbejdere i følgende Foretagender og Virksomheder, hvad enten disse er offentlige eller private:

a) Foretagender, i hvilke Artikler bliver forfærdiget, forandret, rensat, repareret, udstyret, gjort færdige, tilpasset til Salg, bliver ødelagt eller tilintetgjort, eller i hvilke Materialer bliver omformede, herunder Foretagender, der beskæftiger sig med Skibsbygning eller med Frembringelse, Transformering eller Overførelse af Elektricitet eller Drivkraft af enhver Art;

b) Foretagender, der udelukkende eller væsentligt beskæftiger sig med Opførelse, Genopførelse, Vedligeholdelse, Reparation, Forandring eller Nedrivning af: Bygninger, Jernbaner, Sporveje, Lufthavne, Havne, Dokker, Bølværker, Arbejder til Beskyttelse imod Vandløbs og Havets Virksomhed, Kanaler, Arbejder til Brug for Kanal-, Skibs- eller Luftfart, Veje, Tuneller, Broer, Viadukter, Kloaker, Vandafløb, Brønde, Vandings- eller Dræningsanlæg, Telegraf- eller Telefonanlæg, Anlæg- eller Frembringelse eller Fordeling af Elektricitet eller Gas, Rørledninger, Vandværker, ligesaavel som Foretagender, der beskæftiger sig med andre lignende Arbejder eller med Forberedelse eller Grundlæggelse af saadanne Arbejder;

c) Foretagender til Transport af Personer eller Varer ad Vej eller Jernbane, ad indenlandske Vandveje eller ad Luften, herunder indbefattet Ekspedition af Varer ved Dokker, Kajer, Skibsbroer, Varehuse eller Lufthavne;

d) Miner, Stenbrud og andre Virksomheder, hvorved Mineralier udvindes af Jorden;

e) Handelsvirksomheder, herunder indbefattet Post-, Telegraf- og Telefonvæsen;

f) Virksomheder og Administrationer, hvis Funktioner væsentlig hviler paa Kontorarbejde;

g) Presseforetagender;

h) Virksomheder, der tilsigter at behandle eller pleje syge, svækkede, trængende eller sindssyge Personer;

i) Hoteller, Restaurationer, Pensionater, Klubber, Kaféer og andre Virksomheder, hvor der serveres Mad- og Drikkevarer;

j) Teater- og Forlystelsesvirksomheder;

k) Virksomheder, der paa een Gang har Karakter af Handels- og Industrivirksomhed, men ikke fuldstændig falder ind under en af de for nævnte Kategorier.

2. I hvert Land skal den kompetente Myndighed efter Forhandling med de vigtigste interesserede Arbejdsgiver- og Arbejdsorganisationer, for saa vidt saadanne findes, fastsætte Grænselinien mellem de i foregaaende Stykke nævnte Foretagender og Virksomheder og den, der ikke omfattes af nærværende Konvention.

3. I hvert Land kan den kompetente Myndighed undtage fra nærværende Konventions Anvendelsesomraade:

a) Personer, beskæftigede i Foretagender eller Virksomheder, hvori alene Medlemmer af Arbejdsgiverens Familie beskæftiges;

b) Personer, beskæftigede i offentlige Administrationer, hvis Beskæftigelsesvilkår giver Ret til en aarlig Ferie med Løn af en Varighed, der er mindst lige saa stor som den Varighed, der er fastsat for Ferie i nærværende Konvention.

Artikel 2.

1. Enhver Person, der omfattes af nærværende Konvention, har efter 1 Aars stadig Tjeneste Ret til en aarlig Ferie med løn paa mindst 6 Arbejdsdage.

2. Personer under 16 Aar, herunder Lærlinge, har efter 1 Aars stadig Tjeneste Ret til en aarlig Ferie med Løn paa mindst 12 Arbejdsdage.

3. I den aarlige Ferie med Løn medregnes ikke:

- a) De officielle eller sædvanemæssige Ferie-dage;
- b) De Afbrydelser i Arbejdet, der skyldes Sygdom.

4. Den nationale Lovgivning kan i Undtagel-sestilfælde give Tilladelse til Deling af den aarlige Ferie med Løn, men kun for saa vidt angaar den Del af Ferien, der ligger over den Minimumsvarighed, der er fastsat i nærværen-de Artikel.

5. Varigheden af den aarlige Ferie med Løn skal paa den Maade, der fastsættes af den nationale Lovgivning, stige med Tjenestetidens Varighed.

Artikel 3.

En Person, der tager Ferie i Henhold til Artikel 2 i nærværende Konvention, skal for hele den nævnte Ferieperiode modtage:

- a) enten den sædvanlige Løn beregnet paa en Maade, der fastsættes af den nationale Lovgivning, og indbefattende Vederlag for paagæl-dendes Løn in natura, for saa vidt saadan fin-des;
- b) eller en Løn, der er fastsat ved kollektiv Overenskomst.

Artikel 4.

Enhver Overenskomst, der giver Afkald paa Retten til den aarlige Ferie med Løn eller giver Afkald paa Ferien, er ugyldig.

Artikel 5.

Den nationale Lovgivning kan fastsætte, at en Person som udfører Arbejde mod Vederlag i Ferietiden, mister Retten til Lønnen for hele Ferieperioden.

Artikel 6.

Naar en Person, før han har taget en ham til-kommende Ferie, afskediges paa Grund af et Forhold, der maa tilregnes Arbejdsgiveren, skal han for hver Feredag, han har tilgode i Henhold til nærværende Konvention, modtage den i Artikel 3 fastsatte Løn.

Artikel 7.

For at lette nærværende Konventions Gennem-førelse skal hver Arbejdsgiver indføre i en Protokol paa en af den kompetente Myndighed godkendt Maade:

- a) Datoen, paa hvilken de af ham beskæftigede Personer er indtraadt i hans Tjeneste, og Varig-hed af den aarlige Ferie med Løn, som hver af dem har Ret til;
- b) de Datoer, paa hvilke hver enkelt har taget den aarlige Ferie med Løn;
- c) den Løn, som hver enkelt har modtaget i den aarlige Ferie med Løn

Artikel 8.

Ethvert Medlem, som ratificerer nærværende Konvention, skal indføre et Straffesystem til Sikring af Konventionens Gennemførelse.

Artikel 9.

Intet i denne Konvention skal berøre Lov, Kendelse, Sædvane eller Overenskomst imel-lem Arbejdsgivere og Arbejder, som sikrer gunstigere Vilkaar end dem, der fastsættes i nærværende Konvention.

Artikel 10.

De officielle Ratifikationer af denne Konventi-on skal meddeles Generalsekretæren i Folkenes Forbund til Registrering.

Artikel 11.

1. Nærværende Konvention er kun bindende for de Medlemmer af den internationale Ar-bejdsorganisation, hvis Ratifikationer er blevet registreret i Sekretariatet.

2. Den træder i Kraft 12 Maaneder efter den Dag, da 2 Medlemmers Ratifikationer er blevet indregistreret af Generalsekretæren.

3. Derefter træder Konventionen i Kraft for hvert enkelt Medlem 12 Maaneder efter den Dag, paa hvilken Medlemmets Ratifikation er blevet registreret.

Artikel 12.

Saa snart to af den internationale Arbejdsorganisations Medlemmers Ratifikationer er blevet registreret i Sekretariatet, skal Folkeforbundets Generalsekretær udsende Meddelelse herom til alle Medlemmer af den internationale Arbejdsorganisation. Han skal ligeledes sende dem Meddelelse om Registreringen af Ratifikationer, som senere tilstilles har fra andre Medlemmer af Organisationen.

Artikel 13.

1. Ethvert Medlem, som har ratificeret denne Konvention, kan opsigte den efter Udløbet af en Periode paa 10 Aar fra den Dag, da Konventionen først traadte i Kraft, ved at sende Meddelelse herom til Registrering af Folkeforbundets Generalsekretær. Saadan Opsigelse faar først Gyldighed 1 Aar efter den Dag, paa hvilken den er registreret i Sekretariatet.

2. Ethvert Medlem, som har ratificeret denne Konvention, og som ikke inden 1 Aar efter Udløbet af den i foregaaende Stykke omtalte 10-Aars Periode gør Brug af Opsigelsesretten efter nærværende Artikel, skal være bundet for en ny Periode paa 10 Aar og kan derefter opsigte denne Konvention ved Udløbet af hver Periode paa 10 Aar paa de i nærværende Artikel fastsatte Betingelser.

Artikel 14.

Ved Udløbet af hver Periode paa 10 Aar er regne fra denne Konventions Ikrafttræden skal det internationale Arbejdsbureau Styrelsesraad

forelægge for den almindelige Konference en Beretning om Anvendelsen af nærværende Konvention og bestemme, om der er Anledning til at optage Spørgsmaalet om Konventionens fuldstændige eller delvise Revision paa Konferencens Dagsorden.

Artikel 15.

1. Saafremt Konferencen vedtager en ny Konvention, der helt eller delvis reviderer nærværende Konvention, og den nye Konvention ikke indeholder anden Bestemmelse:

a) skal et Medlems Ratifikation af den nye, reviderede Konvention ipso jure medføre øjeblikkelig Opsigelse af nærværende Konvention uden Hensyn til den i ovenstaaende Artikel 13 fastsatte Frist, dog under Forudsætning af, at den nye, reviderede Konvention er traadt i Kraft;

b) skal nærværende Konvention ophøre at staa aaben for Medlemmernes Ratifikationer fra den Dag at regne, da den nye, reviderede Konvention træder i Kraft.

2. Dog forbliver nærværende Konvention i dens nuværende Form og Indhold i Kraft for de Medlemmer, der har ratificeret den, men som ikke har ratificeret den nye, reviderede Konvention.

Artikel 16.

De franske og engelske Tekster af denne Konvention er begge autentiske.

B. Henstilling nr. 47 af 24. juni 1936 angaaende aarlig Ferie med Løn

(Folketingstidenden 1937-38, Tillæg A, sp. 3735)

Da Konferencen har vedtaget Konventionsudkast, der sikrer Arbejderne en aarlig Ferie med Løn,

i Betragtning af, at Formaålet med Ferien er at give Arbejderne en Mulighed for Hvile, Rekreation og Udvikling af deres Evner,

i Betragtning af, at det vedtagne Konventionsudkast fastsætter de Minimumsvilkaar, der

skal opfyldes i ethvert System for Ferie med Løn,

og i Betragtning af, at det er af Interesse nærmere at præcisere Formerne for Bestemmelsernes Gennemførelse,

henstiller Konferencen til alle Medlemsstaterne at tage følgende Forslag under Overvejelse:

1. (1) Den Stadighed i Tjenesten, der kræves for at have Ret til Ferie, skal ikke paavirkes af Afbrydelser, der skyldes Sygdom eller Ulykkestilfælde, Familiebegivenheder, Militærtjeneste, Udovelse af borgerlige Rettigheder, Ændring i Ledelsen af det Foretagende, hvor Arbejderen er Beskæftiget, eller uforskyldt Arbejdsløshed, for saa vidt den ikke overskrider en nærmere fastsat Grænse, og Arbejderen genoptager sin tjeneste.

(2) Ved Beskæftigelser, hvor Arbejdet ikke udføres regelmæssigt over hele Aaret, bør Betingelsen "Stadighed i Tjenesten" anses for opfyldt, naar paagældende har haft et vist Antal Arbejdsdage i Løbet af en bestemt Periode.

(3) Ret til Ferie bør opnaas efter en Arbejdsperiode paa et Aar, hvad enten denne Periode er gennemgaaet hos samme Arbejdsgiver eller flere Arbejdsgivere. Hver Regering bør træffe effektive Foranstaltninger til, at de Udgifter, der følger af Tilstaaelsen af Ferie, ikke skal bæres alene af den sidste Arbejdsgiver.

2. Skønt det er ønskeligt i Undtagelsestilfælde at fastsætte Muligheden for en Deling af Ferien, bør det undgaas, at en saadan særlig Ordning virker mod Feriens Formaal, som er at sætte Arbejderen i Stand til at genvinde de

fysiske og moralske Kræfter, der er mistet i løbet af Aaret. I andre Tilfælde bør Delingen af Ferien – bortset fra ganske særlige Undtagelsestilfælde – begrænses til højst 2 Perioder, hvoraf den ene ikke bør være kortere end den fastsatte Minimumsvarighed.

3. Det vilde være ønskeligt, at Feriens Forlængelse i Forhold til Tjenestetidens Varighed begynder saa snart som muligt og sker efter en regelmæssig Skala, saaledes at en fastsat Minimum naas efter et vist Antal Aar, f. Eks. 12 Arbejdsdage efter 7 Aars Tjeneste.

4. For saa vidt angaar Beregningen af Lønnen, der skal tillægges den Arbejder, der helt eller delvis lønnes efter Udbytte eller paa Akkord, vilde det være mest passende at beregne Gennemsnitsfortjenesten i Løbet af en tilstrækkelig lang Periode, saaledes at man saa vidt muligt ophæver Virkningen af Svingninger i Lønnen.

5. Det vilde være ønskeligt, om Medlemmerne undersøger, om der ikke vilde være Grund til at fastsætte en gunstigere Ordning for unge Mennesker og Lærlinge under 18 Aar for at lette Overgangen fra Skole til industriel Beskæftigelse i en Periode hvor paagældende undergaar en fysisk Udvikling.

Bilag 6 – Økonomien i de eksisterende ferieordninger for arbejdsgiverne

Dette bilag har til formål at give et overblik over økonomien i de eksisterende ferieordninger. I notatet gennemgås følgende:

1. Opsummering på notatets hovedkonklusioner
2. Optjent feriebetaling i de eksisterende ferieordninger
3. Tidsmæssig placering af ferie
4. Likviditetsopsparingen hos arbejdsgiverne som følge af ferieloven

Teknikergruppen under Ferielovsudvalget har etableret et datagrundlag, der kan give en dækkende beskrivelse af, hvor meget der i hver sektor årligt optjenes af feriebetaling og deres placering i feriekortordninger, feriekasser, FerieKonto og som løn under ferie, samt hvordan denne feriebetaling udbetales hen over året i forbindelse med afholdelse af ferie.

1. Opsummering

Med udgangspunkt i dels indberettet data fra arbejdsgiverne og dels data fra Danmarks Statistik, skønnes det med betydelig usikkerhed, at der optjenes ca. 90 mia. kr. i feriebetaling i løbet af et år til de fem ugers ferie i ferieloven før skat.

Langt den største andel – omkring 67 pct. af feriebetalingerne – skønnes optjent hos private arbejdsgivere, mens 8 pct. skønnes at være optjent af ansatte i staten, 18 pct. hos kommunerne og 6 pct. hos regionerne.

Dele af feriebetalingerne ligger hos arbejdsgiverne fra optjeningstidspunkt til ferieafholdelsestidspunktet. For timelønnede beskattes de opsparede feriebetaling på optjeningstidspunktet, og for funktionærer (fastlønnede) sker det først på udbetalingstidspunktet. For fratrådte funktionærer afholdes skatten ved fratræden. Det vurderes, at de opsparede feriebetaling giver anledning til en forøget likviditet hos arbejdsgiverne, der i gennemsnit hen over et år udgør ca. 85 mia. kr. Heraf ligger ca. 61 pct. hos de private arbejdsgivere.

Overordnet er placeringen af ind- og udbetalinger i de indberettede data for optjening og udbetaling af feriepenge som forventet i forhold til, hvor beskæftigelsen er placeret i løbet af året, og hvornår ferien forventes afholdt. Den væsentligste afvigelse fra det umiddelbart forventede mønster ses hos FerieKonto, hvor der er meget store udbetalinger omkring maj måned, hvor ferieåret begynder.

2. Optjent feriebetaling i de eksisterende ferieordninger

I *tabel 1* fremgår optjente feriebetalinger vedrørende fem ugers ferie, opgjort på baggrund af indberetninger fra arbejdsgiverne suppleret med opgørelser der bygges på Danmarks Statistiks lønstatistik. Det fremgår endvidere, hvor mange fuldtidspersoner der i hver sektor har optjent ferie og typen af optjening. Opgørelsen vedrører ferie optjent som følge af ferieloven, dvs. der indgår 5 ugers ferie og ferietillægget udgør 1 pct.

I regionerne er der fx 114.320 fuldtidsansatte, der i 2012 har optjent ferie med løn svarende til alt 4.321 mio. kr.⁶³ i feriebetaling.

Tabel 1. Optjent feriebetaling i kalenderåret 2012. Feriebetaling der vedrører fem ugers ferie, før skat. På baggrund af indberetninger og Danmarks Statistik.

Alle ansatte i året				
	Ferie m. løn	Ferietillæg 1 pct. (Særlige feriegodtgørelse)	Ferie m. feriegodtgørelse	I alt
<i>Antal fuldtidsansatte</i>				
DA	391.851	391.851	279.435	671.286
FA	56.653	56.653	405	57.058
Stat	178.528	176.743	4.961	183.489
Kommuner	402.984	402.953	21.756	424.740
Regioner	114.320	105.431	11.459	125.779
<i>Beløb mio. kr.</i>				
Privat*	39.928	3.294	17.533	60.754
Stat	6.630	679	184	7.493
Kommuner	14.539	1.350	661	16.550
Regioner	4.231	410	704	5.345
I alt	65.328	5.733	19.082	90.142
I alt, pct. af samlet lønsum i 2012	6,7	0,6	2,0	9,3

Kilde: Div. indberetninger fra staten, kommuner, regioner, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Finanssektorens arbejdsgiverforening (FA) og Danmarks Statistiks lønstatistik.

Anm.: Det her ikke været muligt at finde en opgørelse af fuldtidsbeskæftigede for hele arbejdsmarkedet, der var samstemmende med det indberettede data.

* Bygger på Danmarks Statistiks lønstatistik og egne beregninger.

Det fremgår af *tabel 1*, at der i alt er optjent feriebetaling på ca. 90 mia. kr., svarende til 9,3 pct. af den samlede lønsum. I opgørelsen indgår skat af hele den optjente ferie.

⁶³ 2012 er valgt med som optjeningsår for at sikre sammenhæng til de efterfølgende udbetalinger i 2013 og 2014.

Det er afgørende for vurderingen af likviditetsvirkningen af de gældende ferieregler, at der kan foretages en forholdsvis præcis opsplitning af optjening af hhv. ferie med løn og ferie med feriegodtgørelse. Likviditetsvirkningen afhænger af både rente samt løn- og arbejdstidsudviklingen.

Forskellen på likviditetsvirkningen mellem de to ferieordninger vil således afhænge af den rente m.v. arbejdsgiverne skal betale for kortvarige lån, fx på en kassekredit. Ved ferie med løn kan der ydermere opstå en situation, hvor løn og arbejdstid stiger mere end størrelsen på den alternative rente, hvor det ikke vil være en fordel for arbejdsgiveren at opbevare pengene. Det bemærkes i øvrigt, at ferietillægget ved ferie med løn er beregnet på baggrund af optjeningsårets ferieberettigende løn, hvorfor likviditetsvirkningen for denne del af feriebetaling ikke er påvirket af evt. ændringer i løn eller arbejdstid.

Arbejdsgivere med egne feriekortordninger har mulighed for at opbevare den optjente feriebetaling frem til udbetalingen. Dog er de forpligtet til at sikre, at der indbetales skat og pension løbende månedligt i forbindelse med optjeningen. Mindst er likviditetsvirkningen i forbindelse med indbetaling til FerieKonto, da den optjente feriebetaling kun er hos arbejdsgiveren et par måneder, idet der løbende indbetales skat og pension og feriebetaling derudover kvartalsvist afregnes til FerieKonto.

Den eventuelle ”6. ferieuge” eller ferie/fridage, er ikke en del af ferieloven. Der er imidlertid en usikkerhed knyttet til opgørelserne over optjening af feriefridage og den ”6. ferieuge” på det private område, idet aftalerne om reglerne for optjening kan være forskellige i de forskellige overenskomster. Det har således ikke været muligt at få data af en tilstrækkelig kvalitet, der fuldt ud kan belyse omfanget af ferie m.v. ud over ferieloven.

Tabel 1 handler om optjent feriebetaling, opdelt efter typen af optjening. For alle med ferie med løn, der fortsætter i deres job, bliver den optjente feriebetaling (inkl. skat og pensionsbetaling af feriepengene) hos arbejdsgiveren, indtil ferien afholdes. For alle, der fratræder samt for lønmodtagere med feriegodtgørelse, indbetales den optjente og ikke afholdte ferie (efter skat) til FerieKonto eller forbliver hos arbejdsgiveren, såfremt arbejdsgiveren har egen feriekortordning. En feriekortordning omfatter her også den situation, hvor feriegodtgørelsen indbetales af arbejdsgiveren til en overenskomstmæssigt bestemt faglig organisation – de såkaldte feriekasser. I den situation har feriekortordningen for arbejdsgiveren ikke samme likviditetsvirkning. I nærværende opgørelser er der ikke taget hensyn her til, da omfanget af feriemidler i disse feriekasser vurderes at være meget begrænset.

I nedenstående *tabel 2* fremgår omfanget af feriebetaling, der årligt indbetales til FerieKonto og registreres på feriekortordninger, herunder ferie-kasser. Beløbene omfatter både de løbende indbetalinger for de ansatte og indbetalingerne af opgjorte ferietilgodehavender for fratrådte medarbejdere. Alle indbetalingerne for funktionærer (fastlønnede) vedrører fratrædelse.

Tabel 2. Indbetalt til FerieKonto og feriekortordninger 2013 eller 2014, på baggrund af indberetninger. Beløb efter skat i mio. kr. Beløb før skat er anført i parentes.

Alle ansatte i året				
	FerieKonto 2013	ACF 2014	Feriepengeinfo 2014	I alt
<i>Beløb mio. kr.</i>				
Privat				
Funktionær	3.383 (6.185)	543 (1.020)	215 (393)	4.141 (7.598)
Timelønnet	5.180 (8.094)	4.696 (7.338)	1.345 (2.102)	11.221 (17.534)
Offentlig				
Funktionær	232 (424)	-	1.091 (1.995)	1.323 (2.419)
Timelønnet	167 (261)	-	805 (1.258)	972 (1.519)
I alt	8.962 (14.964)	5.239 (8.358)	3.456 (5.748)	17.657 (29.070)

Kilder: Div. indberetninger

Anm.: Der er regnet med en gennemsnitlig skat 36 pct. for de timelønnede, og for funktionærerne er der regnet med en marginalskat på 45,3 pct. Skatteprocenterne er beregnet på Lovmodellen.

3. Tidsmæssig placering af ferie

På baggrund af indberetninger fra kommuner, regioner, staten, DA og Finanssektorens arbejdsgiverforening, er der foretaget skøn over, hvordan optjening og afholdelse af ferie er fordelt hen over året.

Optjening af ferie i løbet af året

I forbindelse med timelønnede, hvor optjent ferie afregnes til FerieKonto, er det af mindre økonomisk betydning for arbejdsgiveren, hvornår på året feriepengene optjenes, idet der afregnes med FerieKonto kvartalsvist. Feriegodtgørelse optjent af timelønnede, der indbetales til FerieKonto, udgør ca. 44 pct. af den optjente feriegodtgørelse. FerieKontos andel af den samlede opgjorte feriegodtgørelse, som indbefatter feriegodtgørelse til fratrådte funktionærer, udgør ca. 50 pct.

For timelønnede med feriekortordninger, hvor den optjente ferie forbliver hos arbejdsgiveren, vil det have en betydning, hvornår på året feriebetalingerne optjenes. Feriebetaling optjent i januar kan blive hos arbejdsgiveren i mindst 15 måneder, mens feriebetaling optjent i december mindst vil være hos arbejdsgiveren i fire måneder.

På baggrund af oplysninger, indberettet af DA om optjent feriebetaling i ferie-kortordningerne for DA-virksomheder, skønnes det, at optjeningen af feriebeta-ling over et år er nogenlunde jævnt fordelt, med en svag overvægt i 4. kvartal.

For lønmodtagere, der har ferie med løn, har det også betydning, hvornår på året ferien optjenes. Ferie, der optjenes i de første måneder af året, kan arbejdsgiverne beholde længst. Der er ikke noget, der tyder på, at der er markante forskelle mel-lem lønmodtagere, der har ferie med løn og lønmodtagere med feriekort på, hvor-når på året, ferie optjenes.

Som det ses af *tabel 3*, foreligger oplysningerne for kommunerne og regionerne alene på kvartalsniveau, mens kolonnen, der vedrører FerieKonto, afspejler, at der indbetales feriegodtgørelse til timelønnede lønmodtagere kvartalsvist, nemlig i februar, maj, august og november.

Tabel 3. Optjent feriebetaling fordelt på optjenings tidspunkt i kalenderåret. Feriebetaling, der vedrører fem ugers ferie (pct.)

	ACF		Kommuner	Regioner	FerieKonto		Feriepengeinfo	
	Time-lønnede	Funk-tionæ-rer	Løn un-der ferie	Løn un-der ferie	Time-lønnede	Funk-tionæ-rer	Time-lønnede	Funk-tionæ-rer
Januar	6,0	5,9			0,6	7,1	2,6	0,5
Februar	6,5	6,2	23,2	25,1	25,4	9,8	8,7	4,3
Marts	10,0	6,4			1,0	7,9	7,2	5,0
April	6,9	7,4			0,7	8,6	6,9	6,8
Maj	7,6	7,9	25,9	25,5	21,8	9,1	10,6	5,2
Juni	11,9	8,8			0,9	8,7	8,7	7,6
Juli	4,0	7,6			0,2	8,3	8,2	10,6
August	8,6	8,9	26,1	23,9	24,0	7,8	8,4	10,9
September	7,5	8,5			0,5	8,8	8,2	10,3
Oktober	8,9	10,2			0,3	8,7	11,1	11,1
November	9,2	10,1	24,8	25,6	24,1	7,7	9,6	11,4
December	13,0	12,1			0,5	7,3	9,6	16,4
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Optjent ferie-betaling efter skat (mio. kr.)	4.696	543	14.539*	4.231*	5.347	3.615	2.150	1.306

Kilder: Div. Indberetninger.
Anm.: * Før skat.

Fordelingen af optjente feriebetalinger anført i *tabel 3* for funktionærer under Fe-riepengeinfo afspejler formodentligt, at systemet er under indfasning.

Kilder: Div. indberetninger.

Anm.: * Vægtet på baggrund af antallet af personer, der er indberettet data for, indeholder oplysninger om ferieafholdelse i kommuner, regioner, FA og ACF. Ferieafholdelse vedrører 5 uger for FerieKonto og ACF, for de øvrige vedrører ferieafholdelse 6 uger.

Den samlede virkning af optjening og afholdelse af ferie fremkommer ved at sammenholde fordelingerne hen over året af optjent og afholdt ferie, og tage hensyn til den tidsmæssige forskydning. Der skal her sondres mellem de forskellige ordninger, idet der som nævnt er forskel med hensyn til, hvornår der betales skat, og hvor længe feriebetalingen henstår hos arbejdsgiverne.

4. Likviditetsopsparingen hos arbejdsgiverne som følge af ferieloven

I det følgende beskrives, hvordan arbejdsgivernes likviditetsopsparing er beregnet. Det fremgår i *tabel 1*, at der i 2012 blev optjent feriepenge til en værdi af 90 mia. kr. Dette tal svarer ikke til den opsparede likviditet hos arbejdsgiverne, da ikke alle midler bliver hos arbejdsgiverne. Opspartet ferie vedørende timelønnede bliver beskattet ved optjeningen, og arbejdsgivere, der indbetaler til FerieKonto, har kun feriemidlerne i en meget begrænset periode. Samtidig vil der på grund af det forskudte ferieår, hvert år ligge feriepenge for flere ferieår hos arbejdsgiverne – dette øger likviditeten hos arbejdsgiverne.

Hvordan likviditetsgevinsten opgøres, er afhængigt af, hvilken type af ferieopsparingsordning der er tale om, og om der er tale om funktionærer eller timelønnede. Opgørelserne er vist til sidst i bilaget i *tabel 5*. Tabellen er opgjort på årsniveau, således at der for hver måned opgøres hvor stor opsparing, der er af feriebetaling, dvs. flere ferieår er lagt sammen, for at afspejle arbejdsgivernes faktiske opsparing hen over året, herunder hvor meget der i hver måned udbetales til ferie, feriegodtgørelse og FerieKonto. Beløbene er desuden korrigeret for eventuelle skattebetalinger og pensionsbetalingen for fastlønnede er tillagt. Opgørelsen viser, at der i gennemsnit er ca. 85 mia. kr. opsparet feriebetaling hos arbejdsgiverne. Der er over året en vis variation, der er mindst opsparet feriebetaling i august, mens der er mest i marts. I det følgende beskrives, hvilke antagelser der er gjort i forbindelse med beregningerne nedenfor i *tabel 5*.

FerieKonto

For at opgøre likviditeten opdeles de beløb, der er indbetalt til FerieKonto, jf. *tabel 2*, på sektor og på, om der er tale om fratrådte funktionærer eller timelønnede. Det antages, at timelønnede optjener lige meget ferie i alle måneder. For funktionærerne følger indbetalingsmønsteret det oplyste fra FerieKonto. Udbetalingsmønsteret følger det oplyste udbetalingsmønster fra FerieKonto, men er uden betydning for arbejdsgivernes likviditet.

Timelønnede

For denne gruppe opsparer arbejdsgiveren hver måned, værdien af den optjente ferie efter skat, da skatten afregnes løbende hver måned. Der indbetales til FerieKonto en gang i kvartalet. Der indbetales for 4. kvartal det foregående år i februar, hvilket betyder, at der i januar er opsparet 3,5 måneders feriebetaling, i februar 1,5 måneder og i marts 2,5 måneder osv. Denne opsparing af feriebetaling giver arbejdsgiverne en likviditet på ca. 1.100 mio. kr.

Funktionærer (fastlønnede)

Arbejdsgiverne kan maksimalt vente en måned med at indbetale optjent og ikke afholdt ferie (inkl. ferietillæg) til FerieKonto. Dette kan medføre en likviditetsopsparing på i størrelsesordenen ca. 150 mio. kr. årligt, denne opsparing indgår ikke i den samlede likviditetsopgørelse. Herudover, er der beregnet en værdi af den feriebetaling, der indbetales vedrørende fratrådte funktionærer før skat, så der kan korrigeres for disse i opgørelsen af værdien af ferie med løn for funktionærer, jf. nedenfor.

ACF og Feriepengeinfo

Timelønnede og funktionærer: På baggrund af den årlige opsparede feriebetaling og fordelingen af opsparing og den udbetalte feriebetaling henover året (den gennemsnitlige udbetaling fordelt på måneder, jf. *tabel 4*), opgøres den optjente feriebetaling hos arbejdsgiveren fordelt på de måneder, hvor den optjenes og udbetales. Opsparingen strækker sig fra starten af optjeningsperioden og frem til, at de sidste feriemidler er udbetalt, dvs. en periode på 27 måneder, mens udbetalingen sker de sidste 12 måneder.

For at undgå dobbelt tælling af feriebetalingerne, der opsøres af de fratrådte funktionærer, fratrækkes værdien af den udbetalte feriebetaling før skat for de fratrådte funktionærer i opgørelsen over ferie optjent i forbindelse med løn under ferie, jf. nedenfor.

Ferie med løn

Opgørelsen af værdien af ferie med løn og ferietillæg er for de offentlige arbejdsgivere sket på baggrund af indberetninger, jf. *tabel 1* og tillægges et skøn for arbejdsgiversbidrag i den private sektor. For den offentlige sektor er opgørelserne inklusiv det faktiske pensionsbidrag. Feriebetalingerne er fordelt efter det oplyste optjenings- og udbetalingsmønster. For de private arbejdsgivere bygger tallene på oplysninger fra Danmarks Statistik, jf. *tabel 1*, der er til dette tal tillagt en skønnet pensionsbetaling på 8 pct., for lidt under 90 pct. af de fastlønnede. Det er antaget,

at der optjenes lige meget i alle måneder, mens udbetalingen antages at følge det gennemsnitlige udbetalingsmønster uden ACF, jf. *tabel 5*. Der er antaget, at hele ferietillægget til funktionærer udbetales samlet i april. Der i opgørelsen af likviditeten taget højde for, at den løn der opspares er lavere end den løn under ferie, der udbetales det efterfølgende år.

Korrektion for fratrådte funktionærer

I opgørelsen af optjent ferie med løn indgår også ferie optjent af de fratrådte funktionærer, værdien indgår før skat. I opgørelserne fra ACF, FerieKonto og Feriepengeinfo indgår de midler, der er overgået til ordningerne i forbindelse med funktionærers fratræden. Midlerne er opgjort efter reglerne om feriegodtgørelse og beskattes ved fratræden.

For at undgå, at de fratrådte funktionærers optjente ferie tælles dobbelt, skal de fratrækkes i opgørelsen af løn under ferie. Fra opgørelserne fra ACF, FerieKonto og Feriepengeinfo kendes værdien af den opgjorte feriegodtgørelse på fratrædelstidspunktet, og det vides, hvornår den udbetales til FerieKonto eller indgår i arbejdsgiverens feriekortordning.

Der søges i opgørelsen af ferie med løn at korrigere for, at en række medarbejdere forlader arbejdsgiveren i løbet af året. Det medfører imidlertid en usikkerhed i beregningerne, at funktionærer kan fratræde efter optjeningsårets afslutning, og således kun har midlerne placeret i feriekortordningen i en kortere periode. Det tilgængelige data, har imidlertid ikke fuldt ud kunne belyse den gennemsnitlige varighed, midlerne ligger i feriekortordningen, og har således ikke fuldt ud kunne belyse, at en del feriemidler kun er kortvarigt i feriekortordningen.

Renteværdien, der trækkes ud, er baseret på de optjente feriepenge før skat, og midlernes efterfølgende likviditetsvirkning fratrækkes således også.

Der er på grund af den ovenstående usikkerhed i rentekorrektion indlagt et interval, hvor der i den øvre ende af intervallet er søgt at korrigere for ovenstående usikkerhed.

Der er taget højde for, at midlerne bliver hos de arbejdsgivere, der har en feriekortordning, men at det kun er værdien af feriepengene efter skat, der bliver hos arbejdsgiveren. Der er taget udgangspunkt i de faktiske beløb, der udbetales til de fratrådte funktionærer. Værdien af de fratrådte funktionærers opsparing i feriekortordningerne omregnes til et beløb før skat, der regnes med en skatteprocent på 45,3 pct. (marginalskatten for fastlønnede).

Fastlønnede med ferie med løn (funktionærer) får ved fratrædelse opgjort deres tilgodehavende ferie som feriegodtgørelse. Alt efter lønudviklingen fra optjening til afholdelse kan betalingen pr. feriedag afvige fra den betaling, som funktionæren havde opnået ved fortsat ansættelse. Fratrådte funktionærer får således beregnet 12,5 pct. feriegodtgørelse af den ferieberettigende løn i optjeningsåret, mens funktionærer i løbende ansættelse optjener 5 ugers løn tillagt lønudviklingen fra optjenings til afholdelsestidspunktet samt 1 pct. ferietillæg. Der er dog forskel i beregningsgrundlaget eksempelvis i forhold til overarbejdsbetaling. Hvorvidt betalingen til fratrådte funktionærer overstiger betalingen til funktionærer i løbende ansættelser afhænger blandt andet af lønudviklingen fra optjening til afholdelse, samt om man får pension af feriegodtgørelsen ved fratræden.

Det har ikke været muligt på baggrund af oplysningerne om udbetalingerne til fratrådte funktionærer at skønne over den eventuelle forskel, der kan være på værdien af ferie, der udbetales som løn under ferie, og den der udbetales som feriegodtgørelse ved fratræden. Det skyldes blandt andet, at beregningsgrundlaget er forskelligt i de to ordninger, og det er ikke muligt at isolere effekten af ferieloven på grund af samspillet med overenskomsterne. Herunder indgår også betydningen af modregning af ferietillæg, som mange overenskomster giver mulighed for.

Da det ikke har været muligt at tage højde for denne eventuelle merudgift, er det valgt ikke at tage højde for, at når midlerne overgår til FerieKonto eller en ferie-kortordning, at de så er påvirkede af lønudviklingen. Dette betyder, at omkostningen ved feriegodtgørelse til fratrådte funktionærer i beregningen svarer til udgiften til løn under ferie beregnet på baggrund af lønudviklingen for funktionærer.

Der er som nævnt også en usikkerhed i forbindelse med rentekorrektionen for de fratrådte, som følge af fratrådte funktionærer kan fratræde efter optjeningsåret er afsluttet og frem til ferieårets afslutning.

De ovenfor nævnte forhold øger usikkerheden i beregningen af størrelsen af likviditetseffekten, men påvirker ikke i nævneværdig grad omfanget af opsparat likviditet i virksomheden.

På denne baggrund er det valgt, at alle opgørelser af likviditetseffekten, der er påvirket af de nævnte usikkerheder, opgøres i intervaller, der i et omfang afspejler disse usikkerheder.

Samlet opsparat likviditet

Den samlede opsparede likviditet betragtes i et enkelt år. I dette år vil der være feriemidler, der bliver opsparat i årets lønniveau. Der vil i året også være udbetaling af ferie. Udbetalingerne fra ferie-kortordningerne vil modsvare optjeningen. I

forbindelse med løn under ferie, vil udbetalingen være i lønniveauet for ferieåret, som typisk er højere end i optjeningsåret. Der er i likviditetsopgørelsen taget højde for disse forskelle i lønniveau.

På baggrund af de ovenfor nævnte principper vurderes det, at arbejdsgiverne i gennemsnit hen over et år, har en opsparat likviditet på ca. 85 mia. kr. Ved en rente på 4,5 pct. svarende til den Finansministeriet anvender i forbindelse med de mellem fristede fremskrivninger, vil den opsparede likviditet medføre en rentegevinst på ca. 4,1-4,3 mia. kr. årligt.

Der er i beregningen af rentegevinsten taget højde for, at arbejdsgiverne kan opbevare optjente feriemidler vedrørende flere ferieår samtidig.

Der kan tillige opgøres en merudgift, der opstår som følge af at ferie med løn udbetales i ferieårets lønniveau, men opsparer i optjeningsårets lønniveau. Det er opgjort, at en årlig lønstigning på 3 pct. – svarende til den Finansministeriet anvender i forbindelse med de mellemfristede fremskrivninger – vil medføre en merudgift på 2,6-2,8 mia. kr. I praksis tillægges en lønstigning pr. 1. januar i året, således at udbetalinger de første 8 måneder i ferieåret (maj-december) har en lønstigning på 3 pct., og udbetalingerne i de sidste 4 måneder af ferieåret (januar-april) har endnu en lønstigning på 3 pct. Beregningen vedrører funktionærer i løbende ansættelse, da fratrådte funktionærer får udbetalt feriegodtgørelse på baggrund af optjeningsårets løn. Der er foretaget opgørelser, der tyder på, at lønudviklingen for funktionærer i løbende ansættelser ligger 0,5-0,75 pct. point over den gennemsnitlige lønudvikling i det offentlige, mens det tilsvarende ligger 0,3 pct. point over lønudviklingen i den private sektor. Det er denne gruppe, der får ferie med løn, der er påvirket af lønudviklingen.

Antages det, at lønnen for funktionærer i løbende ansættelser som et regneeksempel fx er 0,5 procentpoint højere end den gennemsnitlige lønudvikling, skønnes det med tydelig usikkerhed at medføre en merudgift til løn på ca. 0,4 mia. kr.

Samlet vurderes det således, at ved en langsigtet rente på 4,5 pct. og en lønstigningstakt på 3 pct., medfører den opsparede likviditet en rentegevinst for arbejdsgiverne på ca. 1,3-1,7 mia. kr. årligt efter fradrag for merudgifter som følge af lønudviklingen – eller 0,9-1,3 mia. kr., hvis der for funktionærer i løbende ansættelse indlægges en yderligere lønudvikling på 0,5 pct. Der er en betydelig usikkerhed knyttet til beregningen af den ekstra lønudvikling. Lønudviklingen er indlagt for samtlige funktionærer i løbende ansættelser. Der er søgt korrigeret for, at funktionærer der fratræder, ikke skal have denne ekstra lønudvikling. Da der, som tidligere nævnt, er knyttet en betydelig usikkerhed til korrektionen for fratrådte funktionærer, er der således også knyttet en usikkerhed til denne opgørelse.

Der er en betydelig usikkerhed knyttet til skøn over lønudvikling og rente, og der kan samtidig være betydelige forskelle på, hvilken rente og lønudvikling de enkelte virksomheder henholdsvis lønmodtagere står overfor.

Sekretariatet anvender Finansministeriets skøn over rente og lønudvikling på 4,5 pct. og 3 pct., som anvendes i de mellemfristede fremskrivninger, da de som et gennemsnit er dækkende for den samlede økonomi.

Overgang til samtidighedsferie

I betænkningens kapitel 9 indgår en vurdering af de økonomiske konsekvenser for arbejdsgiverne af overgangen til samtidighedsferie. De væsentligste beregnings-tekniske antagelser i forbindelse med beregningen vedrørende samtidighedsferie fremgår herunder:

Beregningen af likviditeten i forbindelse med samtidighedsferie er regnet som likviditeten i de eksisterende ordninger, jf. betænkningens kapitel 3 om den gældende ferielov. Der er dog ændret på udbetalingen, således at optjening og udbetaling sker i samme år.

- Det forudsættes at det nuværende feriemønster bibeholdes.
- Indbetalinger til FerieKonto forudsættes at blive rykket, således at indbetalingerne sker hver måned.
- Udbetalinger af ferietillægget antages at følge ferieafholdelsen forholdsmæssigt. Der er ikke regnet på andre muligheder.
- Forsinkelsen mellem optjening og afholdelse af samtidighedsferie skønnes at være gennemsnitligt 2 måneder. Der er i beregningen af ferie med løn indlagt en lønstigning svarende til 2 måneder for alle ferieperioder, dvs. der tages ikke højde for eventuelle sæsonmønstre i lønstigningstakten.
- Ved overgang til samtidighed reduceres udbetalingerne af feriegodtgørelse til fratrådte funktionærer, således at det afspejler et gennemsnitligt fald i feriebeholdningen fra 31 dage i det nuværende system til 4 dage i samtidighedssystemet.

Table 5. Samlet opsparet likviditet hos arbejdsgiverne. Feriepenge der vedrører 5 ugers ferie (mio. kr., 2014 niveau)

	FerieKonto		Feriepengeinfo				ACF		Ferie m løn		I alt
	Privat	Offentlig	Privat		Offentlig		Privat		Privat	Offentlig	
	Time	Time	Time	Funk	Time	Funk	Time	Funk	Funk	Funk	
Januar	1.518	49	1.651	277	988	1.406	5.663	687	45.881	32.246	90.365
Februar	659	21	1.581	260	929	1.342	5.579	675	46.223	32.430	89.699
Marts	1.085	35	1.642	260	930	1.394	5.704	690	47.797	33.470	93.006
April	1.537	50	1.634	253	907	1.385	5.824	704	44.342	31.050	87.684
Maj	651	21	1.653	262	918	1.434	5.507	662	48.412	33.788	93.306
Juni	1.085	35	1.744	265	929	1.512	5.140	631	50.324	35.089	96.753
Juli	1.518	49	1.348	192	683	1.155	4.371	532	38.797	27.178	75.823
August	659	21	1.303	189	674	1.111	4.381	532	37.615	26.426	72.912
September	1.085	35	1.373	206	736	1.171	4.606	559	39.715	27.921	77.407
Oktober	1.518	49	1.381	212	758	1.176	4.841	587	40.060	28.267	78.850
November	651	21	1.502	233	831	1.279	5.132	623	42.505	29.946	82.722
December	1.098	36	1.565	247	882	1.332	5.203	630	43.916	30.875	85.783
Gennemsnit	1.088	35	1.531	238	847	1.308	5.162	626	43.799	30.724	85.359

Egne beregninger. Der er forudsat en rent på 4,5 pct. En gennemsnitlig skattesats for timelønnede på 36 pct. og en marginalsats for funktionærer på 45,3 pct. FerieKonto er opregnet fra 2013 til 2014 niveau og ferie med løn er opregnet fra 2012 til 2014 niveau, der er knyttet en usikkerhed til opregningen.

Bilag 7 – Graden af samtidighed mellem optjening og afholdelse vedrørende konsekvenser af overgangen til samtidighedsferie ved forskellige lønudviklingsniveauer

Konsekvenser af overgangen til samtidighedsferie ved forskellige rente- og lønniveauer (økonomisk bilag til betænkningens kapitel 9)

I nedenstående *tabel 1- 4* fremgår forskellen på arbejdsgivers rentegevinst ved gældende regler og samtidighedsferie ved forskellige rente- og lønniveauer på 1,2,4 og 5 pct. Tabellerne svarer til *tabel 9.4* i betænkningens kapitel 9, hvor lønniveauet er 3 pct.

Tabel 1. Forskellen på arbejdsgivernes årlige rentegevinst ved samtidighedsferie sammenlignet med gældende regler, lønudvikling 1 pct. (mia. kr., 2014)

Rente	Ferie- rie- kort	Ferie- Konto	Ferie med løn	I alt forskel ml. samtidig- hed og gæl- dende regler	Ferie m. løn, lønudvikling + 0,5 pro- centpoint	I alt m. løn- udvikling + 0,5 procent- point
2 pct.	-0,11	-0,02	-0,09 til -0,06	-0,08 til -0,06	-0,04 til -0,01	-0,04 til -0,02
3 pct.	-0,17	-0,03	-0,18 til -0,15	-0,16 til -0,14	-0,13 til -0,10	-0,12 til -0,10
4,5 pct.	-0,25	-0,05	-0,32 til -0,28	-0,29 til -0,26	-0,27 til -0,23	-0,25 til -0,22
5,6 pct.	-0,32	-0,06	-0,43 til -0,38	-0,38 til -0,35	-0,38 til -0,33	-0,35 til -0,31
Lønsum	117	91	804	1.013	804	1.013

Anm.: I sammenligningen med gældende regler er der forudsat en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. Lønsum er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i *tabel 3.4* og *tabel 3.5*, jf. kapitel 3.

Tabel 2. Forskellen på arbejdsgivernes årlige rentegevinst ved samtidighedsferie sammenlignet med gældende regler, lønudvikling 2 pct. (mia. kr., 2014)

Rente	Ferie- rie- kort	Ferie- Konto	Ferie med løn	I alt forskel ml. samtidig- hed og gæl- dende regler	Ferie m. løn, lønudvikling + 0,5 pro- centpoint	I alt m. løn- udvikling + 0,5 procent- point
2 pct.	-0,11	-0,02	0,0 til 0,04	-0,01 til 0,02	0,05 til 0,09	0,03 til 0,06
3 pct.	-0,17	-0,03	-0,09 til -0,05	-0,09 til -0,06	-0,04 til 0,0	-0,05 til -0,02
4,5 pct.	-0,25	-0,05	-0,23 til -0,18	-0,22 til -0,18	-0,18 til -0,13	-0,18 til -0,14
5,6 pct.	-0,32	-0,06	-0,34 til -0,28	-0,31 til -0,26	-0,29 til -0,23	-0,27 til -0,23
Lønsum	117	91	804	1.013	804	1.013

Anm.: I sammenligningen med gældende regler er der forudsat en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. Lønsum er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i *tabel 3.4* og *tabel 3.5*, jf. kapitel 3.

Tabel 3. Forskellen på arbejdsgivernes årlige rentegevinst ved samtidighedsferie sammenlignet med gældende regler, lønudvikling 4 pct. (mia. kr., 2014)

Rente	Ferie- kort	Ferie- Konto	Ferie med løn	I alt forskel ml. samtidig- hed og gæl- dende regler	Ferie m. løn, lønudvikling + 0,5 pro- centpoint	I alt m. løn- udvikling + 0,5 procent- point
2 pct.	-0,11	-0,02	0,19 til 0,25	0,13 til 0,18	0,24 til 0,29	0,17 til 0,22
3 pct.	-0,17	-0,03	0,10 til 0,16	0,05 til 0,10	0,14 til 0,21	0,09 til 0,14
4,5 pct.	-0,25	-0,05	-0,05 til 0,03	-0,07 til -0,01	0,0 til 0,08	-0,03 til 0,03
5,6 pct.	-0,32	-0,06	-0,16 til -0,07	-0,17 til -0,10	-0,11 til -0,02	-0,13 til -0,06
Lønsum	117	91	804	1.013	804	1.013

Anm.: I sammenligningen med gældende regler er der forudsat en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. Lønsum er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i *tabel 3.4* og *tabel 3.5*, jf. kapitel 3.

Tabel 4. Forskellen på arbejdsgivernes årlige rentegevinst ved samtidighedsferie sammenlignet med gældende regler, lønudvikling 5 pct. (mia. kr., 2014)

Rente	Ferie- kort	Ferie- Konto	Ferie med løn	I alt forskel ml. samtidig- hed og gæl- dende regler	Ferie m. løn, lønud- vikling + 0,5 procentpo- int	I alt m. løn- udvikling + 0,5 procentpo- int
2 pct.	-0,11	-0,02	0,28 til 0,35	0,21 til 0,26	0,33 til 0,40	0,25 til 0,30
3 pct.	-0,17	-0,03	0,19 til 0,26	0,13 til 0,19	0,24 til 0,31	0,17 til 0,23
4,5 pct.	-0,25	-0,05	0,04 til 0,13	0,0 til 0,07	0,09 til 0,18	0,04 til 0,11
5,6 pct.	-0,32	-0,06	-0,06 til 0,03	-0,09 til -0,02	-0,01 til 0,08	-0,05 til 0,02
Lønsum	117	91	804	1.013	804	1.013

Anm.: I sammenligningen med gældende regler er der forudsat en gennemsnitlig lønudvikling på 3 pct. Lønsum er baseret på oplysninger i nationalregnskabet fordelt på ferieordning efter optjente feriepenge i *tabel 3.4* og *tabel 3.5*, jf. kapitel 3.

Bilag 8 – Oversigt over ændringer i lovens ufravigelighed

1. Fravigelighed i den gældende ferielov

Den gældende ferielovs §§ 4 og 5 indeholder generelle bestemmelser om lovens fravigelighed. Det følger heraf, at hovedreglen er, at loven ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Lønmodtageren kan således altid stilles bedre end ferieloven foreskriver. Mulighederne for fravigelse ved kollektiv overenskomst fremgår af ferielovens § 4, stk. 3, samt §§ 6, 10, 20, 21, 27, 31 og 40.

Der er endvidere bestemmelser i ferieloven, som kan fraviges ved en individuel aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver, uanset om fravigelsen måtte være til gunst eller ugunst for lønmodtageren. Mulighederne for fravigelser ved individuel aftale fremgår af ferielovens § 2 a, stk. 10, § 19 og § 21. Bestemmelser, som kan fraviges ved individuel aftale, kan som udgangspunkt også fraviges ved kollektiv overenskomst. I afsnit 4 er fravigelsesadgangene i den gældende og den foreslåede ferielov beskrevet.

2. Forslag til fravigelighed

Den foreslåede model indebærer, at loven som hovedregel vil kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, medmindre andet følger af bestemmelsen i lovudkastets § 3. Fravigelsen skal dog være i overensstemmelse med EU-retten.

Derimod vil loven som hovedregel ikke kunne fraviges til skade for lønmodtageren ved individuel aftale. Lovudkastets § 3, stk. 5, indeholder dog et forslag om, at der på afgrænsede områder vil kunne ske fravigelse ved individuel aftale til skade for lønmodtageren, hvis det er konkret begrundet.

Visse bestemmelser vil fortsat være helt ufravigelige. Dette gælder fx lovens kapitel 1 (formål, anvendelsesområde og fravigelighed), store dele af kapitel 4 (overskydende ferie), kapitel 5 (uoverdragelighed, modregning, tilbageholdelse og forældelse), kapitel 6 (ind- og udbetaling af feriegodtgørelse), kapitel 7 (FerieKonto) kapitel 8 (Arbejdsmarkedets Feriefond), kapitel 10 (straffebestemmelser) samt kapitel 11 (ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser). Herudover kan ferieårets og ferieafholdelsesperiodens placering ikke fraviges, ligesom retten til 5 ugers betalt ferie og retten til ferie uden betaling ikke kan reduceres.

3. Præceptive bestemmelser, der fremover vil kunne fraviges ved kollektiv overenskomst

Ved at sammenholde den gældende ferielov med forslaget til en ny ferielov kan det konstateres, at en række områder, som ikke kan fraviges i den gældende ferielov, som udgangspunkt vil kunne fraviges til skade for lønmodtageren ved kollektiv overenskomst i den foreslåede ferielov. Det vil dog altid kræve en kollektiv overenskomst indgået mellem de mest repræsentative parter på arbejdsmarkedet.

Herudover sætter EU-retten snævre rammer. Efter arbejdsdirektivet er der således begrænset mulighed for fravigelse i forhold til de fire ugers direktivbeskyttet ferie, herunder for ændring af størrelsen på feriebetalingen, optjening af betalt ferie under sygdom, afholdelse af ferie under sygdom og barsel, samt udbetaling af ikke afholdt ferie i det løbende ansættelsesforhold.

De områder, hvor arbejdsmarkedets parter – som noget nyt – foreslås at kunne indgå en kollektiv overenskomst, der fraviger til skade for lønmodtageren, er:

- De fraværperioder, hvori der ikke optjenes ferie, jf. den gældende ferielovs § 7, stk. 2-4.
- Elevers ret til ferie, jf. gældende ferielovs § 9.
- Feriens placering, jf. den gældende ferielovs § 12, stk. 2 og 3, bortset fra placering i timer i stedet for dage.
- Feriens start- og sluttidspunkt, jf. den gældende ferielovs § 13, stk. 1.
- Afholdelse af ferie under sygdom, jf. den gældende ferielovs § 13, stk. 2-6.
- Arbejdsgiverens pligt til at forhandle feriens placering med lønmodtageren og tage hensyn til lønmodtagerens ønsker ved ferieplanlægningen, jf. den gældende ferielovs § 15, stk. 1.
- Lønmodtagerens afholdelse af ferie under fritstilling, bortset fra krav om en arbejdsfri periode svarende til feriens længde og varsel samt betydningen af arbejdsgiverens modregningsadgang, jf. den gældende ferielovs § 16, stk. 2-3 (bortset fra stk. 2, 2. pkt., og stk. 3, nr. 1, som også kan fraviges efter den gældende ferielov).
- Virksomhedslukning i ferieperioder, bortset fra reglerne om beregning af den løn, der fradrages ved ferie uden betaling, jf. den gældende ferielovs § 17 (bortset fra stk. 2, 3. pkt., som også kan fraviges efter den gældende ferielov).
- Rækkefølgen, hvori henholdsvis overført og optjent ferie skal holdes, jf. den gældende ferielovs § 18.
- Lønmodtagere, der fratræder, får feriegodtgørelse for den ferie, der endnu ikke er afholdt, jf. den gældende ferielovs § 23, stk. 6.

- Lønmodtagere, der ikke får løn under ferie, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. den gældende ferielovs § 24.
- Lønmodtagerens optjening af sygeferiegodtgørelse fra den anden sygefraværdsdag under hver periode med sygefravær, og lønmodtagerens ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværdsdag ved mere end 52 perioder med sygefravær i optjeningsåret, jf. den gældende ferielovs § 25, stk. 1 og 3.
- Bestemmelser om overførsel og udbetaling af overskydende ferie, jf. den gældende ferielovs § 30, § 34 a og § 34 b.
- Adgang til at overføre og udbetale ferie omfattet af en feriehindring, herunder at lade ferieretten bortfalde, jf. den gældende ferielovs § 38.

Herudover indebærer forslaget, at de muligheder for fravigelse, som følger af den gældende ferielov i det væsentlige videreføres. Det vil således fortsat være muligt fx at aftale ferieoptjening og -afholdelse i en seks-dages uge, ferieoptjening og -afholdelse i timer, og at aftale fravigelser af reglerne om feriebetalingen.

Derimod vil enkelte fravigelsesadgange ikke længere være relevante og derfor udgå. Det gælder særlige fravigelsesadgange i forhold til tjenestemænd (feriegodtgørelse ved fratræden) og personer omfattet af forskerskatteordningen (tilvalg af samtidighedsferie).

4. Oversigt over fravigelige bestemmelser i den gældende ferielov og forslaget

I nedenstående tabel er foretaget en opstilling af de bestemmelser i den gældende ferielov, som kan fraviges, med angivelse af, hvorvidt de fortsat vil kunne fraviges med Ferielovsudvalgets forslag til en ny ferielov.

Gældende ret ¹		Forslaget ¹		For-skel
Lovens anvendelsesområde		Kapitel 1 er ufravigeligt, dvs. formål, anvendelsesområde og fravigelighed.	-	
§ 2, stk. 2, om feriegodtgørelse ved tjenestemænds fratræden.	K		-	Ja
(kun indiv.) § 2 a, stk. 10, samtidighedsferie for personer omfattet af forskerskatteordningen	I	-	-	Ja
Optjening af ferie		Kapitel 2 om optjening, bortset fra ferieårets placering og retten til ferie i alt, samt minimumsniveau for retten til betalt ferie, kan fraviges.	K	

Gældende ret ¹		Forslaget ¹		Forsk
§ 7, stk. 1, om optjening i timer, ikke dage.	K	Se ovenfor.		
§ 8, stk. 2, om fradraget i løn ved afholdelse af ferie uden betaling.	K	Se ovenfor.		
Afholdelse af ferie		Kapitel 2 om afholdelse, bortset fra ferieafholdelsesperiodens placering, kan fraviges.	K	
§ 12, stk. 1, jf. § 19, om overførsel af 5. ferieuge til det følgende ferieår.	I	§ 22.	I	Nej
§12, stk. 2, om at ferie kan holdes i timer, ikke dage.	K	Se ovenfor.		
§ 13, stk. 7, om at ferien ikke kan begynde, hvis lønmodtageren deltager i strejke eller lock-out.	K	Se ovenfor.		
§ 14 om hovedferie og afholdelse i uger.	B	§ 8, dog kun konkret begrundet	B	Ja
§ 15, stk. 2, om varslingsfrister.	B	§ 9, dog kun konkret begrundet	B	Ja
§ 15, stk. 3, om ændring af fastsat ferie.	K	Se ovenfor.		
§ 16, stk. 1, om afholdelse under opsigelse.	B	§ 11, dog kun konkret begrundet	B	Ja
§ 16, stk. 2, 2. pkt., om afholdelse under fritstilling uden arbejdsfri periode.	K	Se ovenfor.		
§16, stk. 3, nr. 1, om afholdelse under fritstilling ved modregningsadgang.	K	Se ovenfor.		
§ 17, stk. 2, 3. pkt., om beregning af lønnen ved virksomhedslukning i julen.	K	Se ovenfor.		
Afskæring af muligheden for overførsel af optjent ferie ud over 20 dage.	K	Se ovenfor.		
Feriebetalingen		Kapitel 3 om feriebetaling kan fraviges.	K	
§ 23, stk. 1, om personkredsen, der får løn under ferie.	K	Se ovenfor.		
§ 23, stk. 2, om beregningsgrundlaget for løn under ferie.	K	Se ovenfor.		

Gældende ret ¹		Forslaget ¹		For- skel
§ 23, stk. 3, om feriedifference- beregning.	K	Se ovenfor.		
§ 23, stk. 4, om ferietillægget, herunder om det kan kræves tilbagebetalt.	K	Se ovenfor.		
§ 23, stk. 5, om at lønmodtage- ren i stedet kan kræve ferie- godtgørelse med 12 pct.	K	Se ovenfor.		
§ 25, stk. 2, om beregning af sygeferiegodtgørelse.	K	Se ovenfor.		
§ 26 om beregning af feriegodt- gørelse.	K	Se ovenfor.		
Administration		Kapitel 6 om ind- og udbeta- ling af feriegodtgørelse er ufravigeligt.	-	
§ 28, om indbetaling af ferie- godtgørelse til FerieKonto, forudsat at der stilles garanti.	K	§ 3, stk. 4, hjemler garantiord- ninger for alle ansatte på virk- somheden.	K	Ja ³
Overskydende ferie		Kapitel 4 om overskydende ferie er som udgangspunkt ufravigeligt.	K	
§ 38 om mulighed for at aftale overførsel ved feriehindringer i stedet for udbetaling.	K	Udbetaling er ikke mulig.	-	Ja
Twister		Kapitel 7 om FerieKonto er ufravigeligt.	-	
§ 44, stk. 1-2, om afgørelses- kompetencen i visse tvister mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.	K	(Reguleres ikke, hvorfor rets- plejeloven og Arbejdsretsloven finder anvendelse)	K	Nej

¹ K dækker over bestemmelser, der alene kan fraviges ved kollektivt overenskomst. I dækker over bestemmelser, der alene kan fraviges ved individuel aftale. B dækker over bestemmelser, der kan fraviges ved begge typer aftale.

Baggrundsnotater

Bilag 9 – Analyse af jobomsætningen med bilag

Bilag 10 – Samtidighedsferie og placering af fast ferieår

Bilag 11 – Beskrivelse af mulig model for differentieret optjening af ret til betalt ferie med bilag

Bilag 12 – Beregninger af arbejdsudbudsvirkninger af samtidighedsferie

(Vedlagt til betænkning som særskilte notater)

Bilag 9: Analyse af jobomsætningen

1. Indledning og sammenfatning

Det er i forbindelse med Ferielovsudvalget overvejet, hvordan en eventuel ny ferielov kan implementeres på det danske arbejdsmarked. Én mulighed kan være at lade nye regler for ferieudbetalinger indføres gradvist ved, at de fremover gælder ved nyansættelser. Formålet med jobomsætningsanalysen i dette notat er derfor at få belyst, hvor mange jobskift der reelt medfører en ny ansættelse

På baggrund af oplysninger om samtlige jobskift på det danske arbejdsmarked er jobomsætningen samt tilgangen og afgang fra arbejdsmarkedet analyseret for den sammenhængende periode fra 2009 til 2015. Såfremt en ny ferielov skal indføres igennem nye ansættelser finder analysen at:

- Knap 67 pct. af alle lønmodtagerne i den aktuelle arbejdsstyrke ville være omfattet af de nye ferieregler efter 7 år. Heri indgår, at nye personer på arbejdsmarkedet omfattes af de nye regler samtidig med, at personer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, fragår gruppen af lønmodtagere, der fortsat er omfattet af de hidtidige regler.
- Der er særlig stor variation i jobudskiftningen på tværs af aldersgrupperne, hvor yngre skifter job hyppigere end ældre.
- Der er variation i jobomsætningen mellem de forskellige brancher. Der er efter 7 år fx udskiftet ca. 76 pct. af medarbejderne i bygge- og anlægsbrancher, der har skiftet job, og ca. 55 pct. indenfor den finansielle sektor.
- På baggrund af resultaterne er der foretaget en fremskrivning af jobomsætningen særskilt for fire aldersgrupper efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år efter en ny ferielov er trådt i kraft.
- Det skønnes, at hhv. 77, 83, 87 og 89 pct. af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet ville være omfattet af nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år, efter en ny ferielov er trådt i kraft.
- Lige som ved de faktiske tal for jobomsætningen er der også ved fremskrivningerne variation mellem brancherne. Det skønnes fx, at 86 pct. af lønmodtagerne indenfor industrien ville være omfattet af de nye ferieregler 25 år efter, at en ny ferielov er trådt i kraft, mens tilsvarende gør sig gældende for 93 pct. af lønmodtagerne i landbrug, skovbrug og fiskeri.

2. Data til brug for analysen

Analysen baserer sig på Beskæftigelsesministeriets forløbsdata DREAM samt Danmarks Statistiks registerdata "Beskæftigelse for lønmodtagere" (BFL). BFL-registeret indeholder månedlige oplysninger om en lønmodtageres lønudbetalingsforhold, og omfatter alle lønmodtagerjob i danske virksomheder, hvor lønnen er indberettet til indkomst. Fra BFL er det muligt at skelne mellem lønudbetalingerne, der oprinder fra støttet eller udstøttet beskæftigelse. Desuden indeholder BFL-registeret oplysninger om, hvilket CVR-nr. der udbetaler den pågældende løn.

Jobomsætningen er i indeværende analyse opgjort på baggrund af lønmodtagerens hovedbeskæftigelse, hvor hovedbeskæftigelsen er fundet som den stilling, hvor lønmodtageren har den største beskæftigelsesgrad i en pågældende måned. Opgørelsen af jobomsætningen er baseret på alle personer, der er tilknyttet et CVR-nr. i perioden fra den 5. januar til den 28. december 2015. Det bemærkes, at start- og sluttidspunktet for observationsperioden er fastsat til den første og sidste mandag i året, hvilket er gjort af hensyn til datastrukturen i DREAM, der er opgjort på ugebasis.

3. Definition af jobskifte

Jobskifte vil i denne analyse basere sig på lønudbetalinger, der oprinder fra lønmodtagerens hovedbeskæftigelse og vil udelukkende tage udgangspunkt i udbetalinger fra udstøttet beskæftigelse. Da formålet med denne analyse er at få afdækket, hvor mange personer der indtræder i et egentligt nyt ansættelsesforhold i forbindelse med et jobskifte, vil et jobskifte i indeværende analyse være afgrænset til følgende situationer:

1. Et jobskifte kan forekomme, hvis lønudbetalingen fra én måned til en anden er udbetalt af to forskellige virksomheder (CVR-numre). Disse skift vil være tilgået det nye job fra et andet lønmodtagerjob, og er dermed tilgået fra beskæftigelse. Derudover kan et jobskifte også forekomme i situationer, hvor en person mellem to lønudbetalinger fra samme virksomhed har en periode, hvor personen i mindst fire sammenhængende uger modtager kontanthjælp eller dagpenge. Disse skift vil betragtes som tilgået fra ledighed. Derved er det undgået at medregne arbejdsfordelingsordninger med arbejdsløshedsdagpenge, idet dagpengereglerne kræver, at der højst er to ugers sammenhængende ledighed. Men der er ikke sikkerhed for, at uformelle aftaler med fortsatte ansættelser ved dagpenge eller kontanthjælp i mere end fire uger, er taget ud.
2. Yderligere kan et jobskifte forekomme i situationer, hvor en person mellem to lønudbetalinger fra to forskellige virksomheder har en periode, hvor vedkommende ikke er lønmodtager. Hvis personen i perioden mellem de to lønudbetalinger i mindst fire sammenhængende uger har modtaget kontanthjælp eller dagpenge, så vil skiftet betragtes som tilgået fra ledighed, og ellers vil skiftet være tilgået fra andet end beskæftigelse eller ledighed. En tilgang fra andet end beskæftigelse eller ledighed vil således kunne indebære et jobskifte fra fx selvforsørgelse, orlov, barsel m.v.

3. Endelig kan et jobskifte forekomme, hvis en person ikke på noget tidligere tidspunkt har modtaget en lønudbetaling. Disse skift kan fx afspejle immigranter eller unge studerende, der indtræder på det danske arbejdsmarked for første gang. Disse skift vil betragtes som tilgået fra andet end ledighed eller beskæftigelse.

Denne opgørelsesmetode adskiller sig fra DA's mobilitetsanalyse, bl.a. fordi alle skift i lønudbetaling fra én virksomhed til anden medtages i jobomsætningen – også selv om lønudbetalingerne ikke vedrører to på hinanden følgende måneder.

Korrektioner

For at sikre, at jobomsætningen afspejler reelle ansættelser for den nyansatte, er der udført en række korrektioner; først og fremmest korrigeres et jobskifte, hvis den nyansatte har haft hovedbeskæftigelse i virksomheden i op til to kalendermåneder forud for jobskiftet (korrektion 1). Det bemærkes, at denne korrektion foretages for alle skift, uagtet om den nyansatte tilgår det nye arbejdssted fra ledighed eller beskæftigelse. Denne korrektion medfører, at jobskifte, der ikke umiddelbart er nye ansættelser, ikke vil blive medtaget i opgørelsen af jobomsætningen.

Yderligere korrigeres jobskiftet, hvis den nyansatte ikke har det nye arbejdssted som hovedbeskæftigelse i mindst én kalendermåned efter jobskiftet (korrektion 2). Denne korrektion udelukker således skift til job af kortere varighed, og jobomsætningen vil på den måde kunne korrigeres for en del sæsonarbejde. Det bemærkes, at denne korrektion ikke vil blive foretaget, såfremt den nyansatte indtræder på arbejdsmarkedet for første gang. Korrektionen omfatter en del af arbejdsmarkedet, som i forhold til optjente ferierettigheder har et yderst beskedent omfang, idet disse ansættelser er af kort varighed.

Endelig korrigeres jobskiftet, hvis det sker som følge af fx et ejerskifte af virksomheden, eller hvis virksomheden fusionerer eller udliciterer en del af virksomheden til fx et datterselskab. Konkret er et skifte korrigeret, hvis 1/3 eller flere af de ansatte i virksomheden skifter til samme arbejdssted indenfor et år. Disse skift vil således ikke indgå i opgørelsen af jobomsætningen. Denne korrektion vil dog ikke blive foretaget, hvis det blot er en enkelt person, der udgør 1/3 af virksomhedens ansatte. Desuden skal det bemærkes, at denne korrektion udelukkende er foretaget for jobskifte, der er tilgået fra et andet lønmodtagerjob, og dermed er tilgået fra beskæftigelse.

Afslutningsvist skal det tilføjes, at KL har gjort opmærksom på, at nogle kommuner kan registrere flere af deres institutioner under det samme CVR-nr. Det betyder, at der kan forekomme jobskifte mellem institutioner indenfor samme kommune, der reelt udmøntes i en ny ansættelseskontrakt (og derved er et relevant jobskifte for denne analyse), men som ikke vil blive medtaget i opgørelsen af jobomsætningen, fordi lønudbetalingen fortsat vil være knyttet til det samme CVR-nr. Det vides dog ikke, hvilke konkrete kommuner der praktiserer denne organisering af sine institutioner, og det er således ikke muligt at tage højde for disse potentielt manglende jobskifter. Dette resulterer i, at jobudviklingen potentielt kan være en smule undervurderet. Der er ikke oplyst om lignende forhold i den private sektor, og det er der-

for forventet, at denne problemstilling udelukkende forekommer indenfor den kommunale sektor.

Barsel, orlov og ustøttet beskæftigelse

Idet et jobskifte udelukkende er baseret på lønudbetalinger fra ustøttet beskæftigelse, vil nyansatte, der overgår fra støttet beskæftigelse til ustøttet beskæftigelse, betragtes som et jobskifte fra ledighed. Da det forventes, at disse personer vil få en egentlig ny ansættelse i forbindelse med den ordinære ansættelse, er det relevant at medtage disse skift i indeværende analyse.

Personer, der vender tilbage til arbejdsmarkedet fra en periode med enten orlov eller barsel, vil ikke blive medtaget i opgørelsen, så længe disse personer vender tilbage til den samme virksomhed, som der blev taget orlov eller barsel fra. Det bemærkes, at personer, der afholder barsel eller orlov fra en virksomhed, der oplever ændringer i ejerforholdene, vil blive medtaget som et jobskifte, når de vender tilbage til virksomheden efter deres orlovsperiode.

4. Omfanget af jobomsætningen

Den gennemgåede beregningsgang resulterer i ca. 9,8 mio. potentielle jobskifte i perioden fra den 5. januar 2009 til den 28. december 2015, jf. *tabel 1*. Af disse potentielle skift vurderes det, at 11 pct. af jobskiftene ikke skyldes en ny ansættelse, fordi personen inden for de seneste to kalendermåneder har haft det nye arbejdssted som hovedbeskæftigelse. Der er derfor vurderet, at disse skift ikke udmøntes i en egentlig ny ansættelse for den nyansatte, og disse skift korrigeres.

Derudover korrigeres 26 pct. af jobskiftene som følge af, at den nyansatte ikke har sin hovedbeskæftigelse placeret hos det nye arbejdssted i mindst én kalendermåned efter jobskiftet. På den måde vil alle skift til kortvarige ansættelser ikke være medtaget i opgørelsen af jobmobiliteten af relevans for indfasningen af ferielovsændringer. Endelig korrigeres 4 pct. af jobskiftene, fordi skiftene sker som følge af ændringer i virksomhedens ejerforhold snarere end egentligt nyt ansættelsesforhold for lønmodtageren.

Tabel 1. Antal jobskifte og korrektioner, 2009-2015

	Antal jobskifte	Pct.
Samlet jobskifte	9.827.082	100
- korrektion 1	1.122.874	11
- korrektion 2	2.518.558	26
- korrektion 3	419.852	4
Tilbageværende jobskifte efter korrektioner	6.320.968	100
- heraf tilgår fra ledighed	1.168.632	18
- heraf tilgår fra beskæftigelse	3.107.056	49
- heraf tilgår fra andet (selvforsørgelse, barsel, orlov m.m.)	2.045.280	32

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Det skal bemærkes, at de viste bruttotal for jobomsætningen afviger fra de af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) på Jobindsats.dk oplyste. Det skyldes først og fremmest, at STAR udeholder en del jobskifter, hvor personen vender tilbage til tidligere/nuværende beskæftigelse på linje med de her indførte korrektioner.

Såfremt de nye ferieregler skal træde i kraft for alle fremtidige nye ansættelser, er det relevant at få belyst, hvor mange år det vil tage, før en given andel af lønmodtagerbeskæftigelsen er omfattet af de nye ferieregler. For at kunne belyse denne andel, er det derfor relevant at se på, hvor mange af de aktuelle lønmodtagere, der har skiftet job mindst én gang i observationsperioden. Dette er konkret gjort ved udelukkende at medtage antallet af jobskifte for personer, der indgår i den aktuelle arbejdsstyrke af lønmodtagere. Denne opgørelsesmetode vil derfor tage højde for naturlige dynamikker på arbejdsmarkedet, der indebærer, at nye personer tiltræder arbejdsstyrken af lønmodtagere samt, at andre personer trækker sig tilbage fra lønmodtagerbeskæftigelsen.

Såfremt en ny ferielov ville have været gældende for alle nyansættelser efter den 5. januar 2009, da ville 52 pct. af alle lønmodtagerne være omfattet af de nye ferieregler efter 4 år, mens 67 pct. af lønmodtagerne ville være omfattet af de nye ferieregler efter 7 år, jf. *tabel 2*. Det er således skønnet, at der fortsat vil være knap 1/3 af lønmodtagerbeskæftigelsen, der endnu ikke er omfattet af de nye ferieregler, når der er gået 7 år efter en ny ferielov ville være indført med en ikrafttrædelse ved ny ansættelser.

Tabel 2. Årligt antal lønmodtagere samt andelen af lønmodtagere, der har skiftet job mindst én gang i perioden 2009 til 2015.

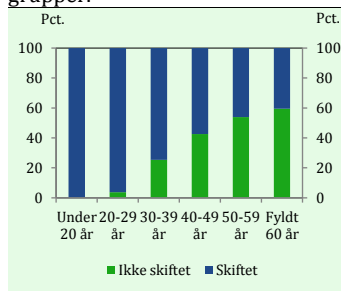
År	Lønmodtagere	Jobskifte	Pct.
1 år (ultimo 2009)	2.557.486	590.923	23
2 år (ultimo 2010)	2.526.409	907.652	36
3 år (ultimo 2011)	2.515.263	1.144.339	45
4 år (ultimo 2012)	2.507.474	1.313.089	52
5 år (ultimo 2013)	2.521.053	1.461.801	58
6 år (ultimo 2014)	2.545.093	1.595.941	63
7 år (ultimo 2015)	2.582.114	1.731.183	67

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

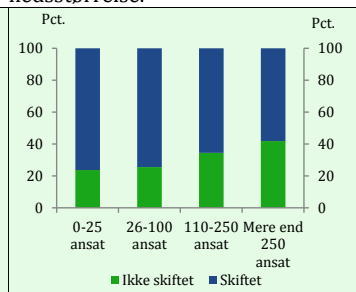
Anm.: Lønmodtagerbeskæftigelsen er opgjort ultimo november i året. Der henvises til bilag for en sammenligning af den anvendte lønmodtagerbeskæftigelse og RAS opgørelsen.

Den samlede jobudskiftning er i høj grad drevet af unge lønmodtagere under 30 år, hvoraf 97 pct. af disse lønmodtagere har skiftet job (eller er indtrådt på arbejdsmarkedet) mindst én gang i løbet af de seneste 7 år, jf. *figur 1*. Dette kan til dels skyldes, at de unge lønmodtagere reelt har en høj jobomsætning, men det kan også skyldes, at personer, der indtræder på arbejdsmarkedet for første gang i denne analyse, vil medtages som et relevant jobskifte. Omvendt er det blot 35 pct. af lønmodtagerne, der er fyldt 60 år, som har skiftet job mindst én gang i løbet af de seneste 7 år. Der er således stor variation i, hvilke lønmodtagere, der vil være omfattet af de nye ferieregler, når der tages hensyn til aldersfordelingen i lønmodtagerbeskæftigelsen.

Figur 1. Lønmodtagerbeskæftigelsen i år 2015 fordelt på aldersgrupper.



Figur 2. Lønmodtagerbeskæftigelsen i år 2015 fordelt på virksomhedsstørrelse.



Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Lønmodtagerbeskæftigelsen er opdelt i hvor stor en andel, der har skiftet job mindst én gang indenfor 7 år (i perioden 2009 til 2015).

Yderligere er det i nogen grad en tendens til, at lønmodtagere, der i 2015 er ansat i en mindre virksomhed, oftere har skiftet job i observationsperioden. I virksomheder med 100 eller færre ansatte vil mere end 75 pct. af de ansatte være omfattet af de nye ferieregler efter 7 år, mens tilsvarende gør sig gældende for knap 60 pct. af de ansatte i virksomheder med mere end 100 ansatte, jf. figur 2. Det betyder, at efter en årrække vil en ny ferielov i et større omfang være indfaset i mindre virksomheder sammenlignet med større virksomheder.

Endelig varierer det indenfor brancherne, hvor store andele af de beskæftigede, der har skiftet job mindst én gang i den observerede periode, jf. tabel 3. I brancherne *land- og skovbrug og fiskeri, ejendomshandel og udlejning* samt *bygge og anlæg* har mere end 70 pct. af de beskæftigede i 2015 skiftet job mindst én gang i løbet af 7 år. Det samme gør sig gældende for mindre end 60 pct. af lønmodtagerne i brancherne *offentlig administration, undervisning og sundhed* samt *finansiering og forsikring*. På den måde vil der være forskel på, hvor lang tid det vil tage før en ny ferielov ville være fuldt indfaset i de forskellige brancher.

Det skal dog bemærkes, at for størstedelen af brancherne vil mere end 2/3 af lønmodtagerne have skiftet job mindst én gang i observationsperioden og dermed ville være omfattet af de nye ferieregler. Det er kun brancherne *offentlig administration, undervisning og sundhed, finansiering og forsikring* og til dels brancher indenfor *industrien*, der ikke i samme udstrækning ville være omfattet af de nye ferieregler efter 7 år; her ville blot 50-60 pct. af lønmodtagerne være omfattet af de nye ferieregler.

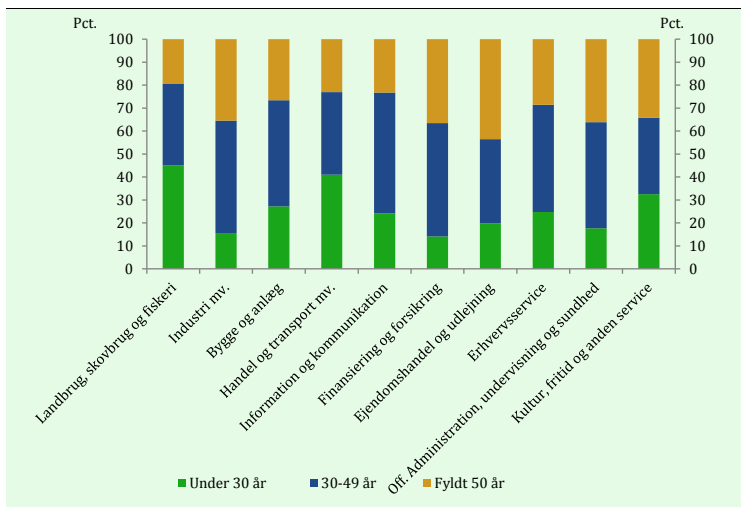
Tablet 3. Årlig lønmodtagerbeskæftigelse fordelt på brancher samt om lønmodtageren har skiftet job mindst én gang i perioden 2009 til 2015.

Branche	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
Landbrug, skovbrug og fiskeri	36	53	65	72	77	80	82
Industri m.v.	14	26	38	45	51	56	61
Bygge og anlæg	24	41	54	61	67	71	76
Handel og transport m.v.	28	44	55	62	68	72	75
Information og kommunikation	20	33	46	54	61	67	72
Finansiering og forsikring	15	24	32	39	45	50	55
Ejendomshandel og udlejning	38	51	60	66	70	74	78
Erhvervsservice	32	46	56	63	68	73	76
Off. Administration, undervisning og sundhed	20	29	35	41	47	52	56
Kultur, fritid og anden service	30	43	52	58	64	68	72

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

En del af variationen i jobudskiftningen på tværs af brancherne kan forklares ved en forskellig aldersfordeling indenfor brancherne, jf. figur 3. Hovedparten af lønmodtagerne indenfor *land- og skovbrug og fiskeri* er under 30 år, mens en relativ stor andel af lønmodtagerne indenfor *finansiering og forsikring* er fyldt 50 år. Omvendt er der dog også brancher med en relativ stor andel af lønmodtagere, der er fyldt 50 år, som havde en relativ stor jobudskiftning. Et eksempel her på er *ejendomshandel og udlejnings*branchen.

Figur 3. Lønmodtagerbeskæftigelsen i år 2015 fordelt på branche og alder.



Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

5. Skøn over indfasning en af en ny ferielov

I afsnittet ovenfor er vist den faktiske udvikling over 7 år i omfanget af jobskifte fordelt på alder og for de enkelte brancher. Det kan tjene som et robust skøn over udviklingen i de første 7 år. For at kunne skønne over udviklingen i de efterfølgende år, er det nødvendigt med en fremskrivning, der må støttes på den hidtidige udvikling.

Set i lyset af den tydelige sammenhæng mellem jobskifte og alder er det valgt at skønne over en fremtidig udvikling i jobskiftene udelukkede på baggrund af lønmodtagernes alder⁶⁴. Fremskrivningen for brancher foretages herefter ved at følge udviklingen for de konkrete medarbejdere, der i 2015 endnu ikke har skiftet job, givet det aldersspecifikke skøn over den fremtidige udvikling.

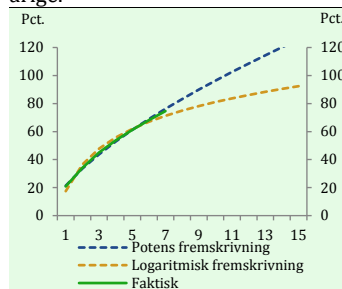
Dette afsnit vil således undersøge udviklingen i jobskifte særskilt for aldersgrupperne, og herfra give et samlet skøn over omfanget af indfasningen af en ny ferielov hhv. 10, 15, 20 og 25 år efter en ny ferielov er gældende, og på den baggrund kan indfasningen opgøres særskilt for de enkelte brancher.

⁶⁴ Der er umiddelbart to andre muligheder, nemlig *udelukkende* på baggrund af brancher, eller på baggrund af *både* alder og brancher. Første mulighed afvises, fordi den undertrykker relevant information. Den anden mulighed forventes ikke at kunne bidrage til anderledes skøn, fordi alder tydeligvis er en dominerende faktor, men vil blive efterprøvet.

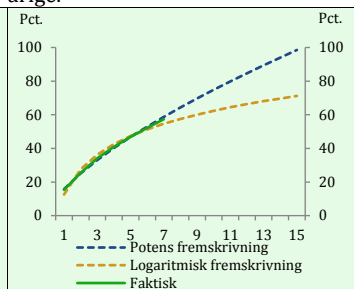
På baggrund af at størstedelen af lønmodtagerne under 30 år (nemlig 97 pct.) har skiftet job mindst én gang i løbet af 7 år, er det skønnet, at alle lønmodtagere under 30 år vil have skiftet job mindst én gang i løbet af 10 år. Der er for de videre beregninger derfor lagt til grund, at alle lønmodtagere under 30 år ville være omfattet af de nye ferieregler 10 år efter en ny ferielov er trådt i kraft. Yderligere må det forventes, at gruppen af lønmodtagere, der i 2015 er fyldt 60 år, i de kommende år vil mindskes gradvis, ikke mindst fordi store dele af denne gruppe vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Det er derfor beregningsteknisk antaget, at ingen af lønmodtagerne over 60 år fortsat vil være på arbejdsmarkedet, når der er gået 10 år, efter en ny ferielov ville træde i kraft.

Der er således alene behov for at skønne over, hvor lang tid der vil gå, før lønmodtagerne i aldersgrupperne 30-39 år, 40-49 år samt 50-59 år alle vil have skiftet job mindst én gang, og derved ville være omfattet af de nye ferieregler. Til dette vil der foretages særskilte skøn over udviklingen i jobskiftene i de tre aldersgrupper, som konkret tager udgangspunkt i tilpassede modeller, der afspejler den faktiske udvikling i jobskifte fra 2009 og til 2015. Formålet med disse modeller er at have en metode, der på bedste vis kan prædiktere, hvor lang tid der vil gå, før alle lønmodtagerne ville være omfattet af de nye ferieregler.

Figur 5. Fremskrivning af 30-39 årige.



Figur 6. Fremskrivning af 40-49 årige.



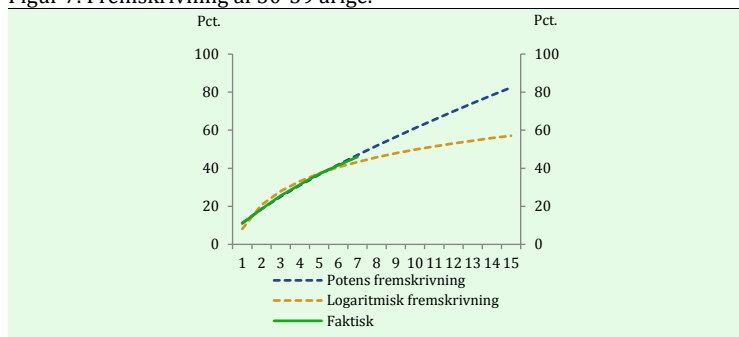
Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.
Anm.: Fremskrivning af andelen der har skiftet job mindst én gang.

En model, hvor udviklingen i jobskifte er tilpasset ved en potensregression, formår i høj grad at flugte med den observerede udvikling i andelen af personer, der har skiftet job mindst én gang - særligt i de første 5-6 år af observationsperioden, jf. figur 5, 6 og 7. Dette gør sig gældende for udviklingen i jobskifte for alle tre aldersgrupper. Dog afviger potensmodellerne for den observerede udvikling i jobskifte i de senere år, og en potensfremskrivning af jobskifte vil således formentligt overvurdere udviklingen.

Alternativt kan udviklingen i jobskifte tilpasses ved en logaritmisk regression, der i større udstrækning vil opfange den aftagende tendens, der er i udviklingen i jobskifte. En sådan model vil overvurdere andelen af personer, der har skiftet job i starten af observationsperioden, mens modellen undervurderer andelen af jobskifte i de

senere år, jf. figur 5, 6 og 7. Derfor kan det forventes, at en logaritmisk fremskrivning vil undervurdere udviklingen af jobskift i fremskrivningsperioden.

Figur 7. Fremskrivning af 50-59 årige.



Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

De to forskellige fremskrivningsmodeller kan bidrage med en hhv. øvre og nedre grænse for et skøn over andelen af personer i alderen 30-39 år, 40-49 og 50-59 år, der har skiftet job mindst én gang, jf. tabel 3. Efter 10 år er det fx skønnet, at mellem 81 og 96 pct. af lønmodtagerne i alder 30-39 år ville være omfattet af de nye ferieregler, mens mellem 92 og 100 pct. af selsamme lønmodtagere ville være omfattet af de nye ferieregler 15 år efter en ny ferielov er trådt i kraft.

Tabel 3. Fremskrevet andel af lønmodtagere, der vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år.

	Efter 10 år		Efter 15 år		Efter 20 år		Efter 25 år	
	Nedre	Øvre	Nedre	Øvre	Nedre	Øvre	Nedre	Øvre
Under								
30 år	100	100	100	100	100	100	100	100
30-39 år	81	96	92	100	100	100	100	100
40-49 år	62	75	71	99	77	100	82	100
50-59 år	50	61	57	82	62	100	66	100
Fyldt 60 år								
år	100	100	100	100	100	100	100	100

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Modellspecifikation for fremskrivningerne er angivet i bilag.

Det bemærkes, at fremskrivningen af udviklingen i jobskifte baserer sig på den observerede udvikling i antallet af personer, der skifter job mindst én gang i lavkonjunktursperioden 2009 til 2015. Det betyder, at udviklingen i jobskifte potentielt kan være overvurderet fordi en del af de jobskifte, der var i perioden, kan skyldes, at personerne blev afskediget som følge af konjunktursituationen og efterfølgende er kommet i beskæftigelse igen. På den måde kan fremskrivningsmetoden være påvirket af konjunktursituationen i observationsperioden, og dermed overvurderer udviklingen i jobskifte. Omvendt er der tendens til, at der i deciderede højkonjunktur-

situationer er et større omfang af jobskifte på arbejdsmarkedet, men virkningen er ikke voldsom. Der er således grund til at tro, at den nedre grænse for udviklingen i jobskifte er et mere retvisende skøn end den øvre grænse. Dertil kommer, at det nedre skøn for jobudviklingen flugter med, at der potentielt kan eksistere en særlig gruppe lønmodtagere, der aldrig vil skifte job. På den baggrund er der for de videre beregninger udelukkende valgt at anvende det nedre skøn, jf. *tabel 3*. Det skal til sidst understreges, at beregningerne forudsætter, at udviklingen i jobskifte ikke påvirkes af en ny ferielov.

På baggrund af de enkeltvise fremskrivninger, udført særskilt for aldersgrupperne, er det samlet set skønnet, at 77 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen ville være omfattet de nye ferieregler, 10 år efter en ny ferielov er trådt i kraft, hvis en ny ferielov indføres igennem nye ansættelseskontrakter. Tilsvarende vil 83, 84 og 88 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 15, 20 og 25 år, jf. *tabel 4*.

Tabel 4. Fremskrevet antal personer, der vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år.

	Efter 10 år	Efter 15 år	Efter 20 år	Efter 25 år
Under 30 år	665.216	665.216	665.216	665.216
30-39 år	415.300	472.761	513.530	511.832
40-49 år	381.095	434.699	472.731	502.231
50-59 år	272.163	312.265	340.717	362.787
Fyldt 60 år	247.434	247.434	247.434	247.434
I alt	1.981.208	2.132.375	2.239.629	2.289.500
Pct. af lønmodtagere i 2015	77	83	87	89

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Antallet er fremskrevet ud fra andelen af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015, og andelen opgjort i *tabel 3*.

Fremskrivningen af andelen af lønmodtagere, der ville være omfattet en ny ferielov efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år, efter en ny ferielov er gældende, dækker over en vis variation af omfanget på tværs af brancher, men det er tydeligt, at langt de fleste medarbejdere i alle brancher ville være omfattet efter 25 år. Det skønnes fx, at 25 år efter en ny ferielov ville være trådt i kraft ville 86 pct. af lønmodtagerne indenfor industrien være omfattet af de nye ferieregler, mens tilsvarende gør sig gældende for 93 pct. af lønmodtagerne i landbrug, skovbrug og fiskeri, jf. *tabel 5*. Disse beregninger tager fortsat udgangspunkt i lønmodtagerbeskæftigelsen fra 2015 opdelt på brancher, samtidig med at fremskrivninger ligeledes baserer sig på de aldersspecifikke fremskrivningsandele, jf. *tabel 3*.

Tabel 5. Fremskrevet andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015, der vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år.

	Efter 10 år	Efter 15 år	Efter 20 år	Efter 25 år
Landbrug, skovbrug og fiskeri	84	89	92	93
Industri m.v.	72	79	83	86
Bygge og anlæg	78	84	88	90
Handel og transport m.v.	82	86	90	91
Information og kommunikation	76	83	88	89
Finansiering og forsikring	73	79	84	87
Ejendomshandel og udlejning	77	82	86	88
Erhvervsservice	77	83	87	89
Off. Administration, undervisning og sundhed	74	81	85	87
Kultur, fritid og anden service	81	85	89	90
Uoplyst	79	84	88	90

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Lønmodtagerbeskæftigelsen er opgjort ultimo november i året. Beregnet som andelen angivet i tabel 3 multipliceret med lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015 fordelt på alder og branche, jf. tabel 7 i bilag.

Bilag

Årlig lønmodtagerbeskæftigelse

Indeværende analyse ser på antallet af lønmodtagere, der skifter job mindst én gang i den observerede periode som en andel af den årlige lønmodtagerbeskæftigelse. Den årlige lønmodtagerbeskæftigelse kan med DREAM og BFL afgrænses på følgende to måder:

- *Metode 1:* Lønmodtagerbeskæftigelsen består af alle personer, der er selvforsørgende i den sidste uge af november, og som samtidig modtager en løn-udbetaling fra udstøttet beskæftigelse i november måned.
- *Metode 2:* Tilsvarende metode 1, men hvor der ikke betinges på, at personen skal være registreret som selvforsørgende i den sidste uge af november måned.

De to afgrænsningsmetoder giver anledning til forskellige størrelser af lønmodtagerbeskæftigelsen, der begge har en stabil procentvis afvigelse fra RAS-lønmodtagerbeskæftigelsen, jf. tabel 6. På baggrund af, at RAS bliver opgjort ultimo november, er det oplagt at afgrænse lønmodtagerbeskæftigelsen ved metode 1, der på lignende vis vurderer lønmodtagerbeskæftigelsen ud fra personernes status ultimo november måned. Metode 1 afviger dog relativt meget fra RAS-lønmodtagerbeskæftigelsen, hvilket kan tilskrives, at beskæftigelse altid prioriteres højest i RAS, mens alle former for offentlige udbetalinger prioriteres højere end selvforsørgelse i DREAM registeret. På den måde vil personer, der både er beskæftiget, og som samtidig modtager en offentlig ydelse ultimo november, indgå i lønmodtagerbeskæftigelsen i RAS opgørelsen, mens metode 1 ikke medtager disse personer i lønmodtagerbeskæftigelsen.

På den baggrund er det valgt at afgrænse lønmodtagerbeskæftigelsen ud fra metode 2, der medtager alle personer, som modtager en lønudbetaling fra understøttet beskæftigelse i november måned. Denne opgørelsesmetode overvurderer konsekvent lønmodtagerbeskæftigelsen med 5 pct. point i perioden 2009 til 2013, hvilket skyldes, at der ikke tages hensyn til, hvornår i november måned beskæftigelsen ligger.

Tabel 6. Sammenligning af lønmodtagerbeskæftigelsen fra Danmarks statistikbank, samt forskellige opgørelsesmetoder ud fra BFL og DREAM.

	RAS	Metode 1	Afvigelse	Metode 2	Afvigelse
År	Personer	Personer	Pct.	Personer	Pct.
2009	2.425.486	2.119.371	87	2.557.486	105
2010	2.398.198	2.085.641	87	2.526.409	105
2011	2.389.520	2.073.651	87	2.515.263	105
2012	2.383.919	2.064.976	87	2.507.474	105
2013	2.394.121	2.066.986	86	2.521.053	105

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL, samt statistikbanken for RAS lønmodtagerbeskæftigelsen.

Lønmodtagerbeskæftigelse fordelt på aldersgrupper og branche

Beregningerne i tabel 4 tager udgangspunkt i lønmodtagerbeskæftigelse i 2015 opdelt på både alder og branche, jf. tabel 7.

Tabel 7. Lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015 opdelt på både aldersgrupper og brancher.

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Fyldt 60 år
Landbrug, skovbrug og fiskeri	17.852	8.354	5.750	4.916	2.703
Industri m.v.	48.783	59.589	93.257	81.929	28.766
Bygge og anlæg	35.421	29.410	30.598	24.004	10.509
Handel og transport m.v.	249.043	99.720	118.524	95.702	43.992
Information og kommunikation	23.376	24.825	26.109	16.490	5.929
Finansiering og forsikring	10.864	17.509	20.478	19.970	8.178
Ejendomshandel og udlejning	7.077	5.185	7.826	8.701	6.810
Erhvervsservice	66.454	60.024	65.039	53.421	23.253
Off. Administration, undervisning og sundhed	146.738	175.985	206.535	205.943	92.949
Kultur, fritid og anden service	34.807	15.879	19.672	20.221	16.289
Uoplyst	24.801	15.352	16.963	15.584	8.056
I alt	665.216	511.832	610.751	546.881	247.434

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Fremskrivningsmodeller

Skønnet over indfasningen af en ny ferielov baserer sig bl.a. på særskilte potens- og logaritmiske regressioner for udviklingen i jobskifte for aldersgrupperne 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år, jf. *boks 1*.

Boks 1. Fremskrivningsmodeller for aldersgrupperne 30-39,40-49 og 50-59 år.

	Potensregression	Logaritmisk regression
30-39 år	$y = 21,328 \cdot \text{år}^{0,655}$	$y = 27,688 \ln(\text{år}) + 17,386$
40-49 år	$y = 15,729 \cdot \text{år}^{0,678}$	$y = 21,646 \ln(\text{år}) + 12,556$
50-59 år	$y = 11,141 \cdot \text{år}^{0,739}$	$y = 18,085 \ln(\text{år}) + 8,124$

Supplerende bilag til Bilag 9: Analyse af jobomsætningen i sektorer

1. Indledning og sammenfatning

I forbindelse med Ferielovsudvalgets drøftelser om en overgangsordning af en ny ferielov er der tidligere udarbejdet en *'Analyse om jobomsætningen'* på det danske arbejdsmarked, der havde til formål at belyse både omfanget samt indfasningshastigheden af en ny ferielov, såfremt de nye ferieregler ville træde i kraft for den enkelte lønmodtager ved ansættelsen i førstkommande nye job.

I forlængelse heraf er det relevant at få uddybet, hvorledes jobomsætningen ser ud i af de forskellige sektorer, og om der er forskel i hastigheden, hvorved en ny ferielov ville blive udbredt. Konkret vil indeværende analyse derfor skønne særskilt over udbredelsen af en ny ferielov i den regionale, kommunale, statslige og private sektor efter 10, 15, 20 og 25 år, efter en ny ferielov er trådt i kraft. Dette notat er således et supplement til notatet *'Analyse af jobomsætningen'*.

Såfremt en ny ferielov skal indføres igennem nye ansættelser finder analysen, at det vil have følgende betydning for sektorerne:

- Det skønnes, at hhv. 61, 66, 70 og 73 pct. af lønmodtagerne i den regionale sektor ville være omfattet af nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20, og 25 år, efter en ny ferielov er trådt i kraft.
- Det skønnes, at hhv. 64, 69, 73 og 76 pct. af lønmodtagerne i den kommunale sektor ville være omfattet af nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20, og 25 år, efter en ny ferielov er trådt i kraft.
- Det skønnes, at hhv. 62, 67, 71 og 73 pct. af lønmodtagerne i den statslige sektor ville være omfattet af nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20, og 25 år, efter en ny ferielov er trådt i kraft.
- Det skønnes, at hhv. 82, 88, 91 og 93 pct. af lønmodtagerne i den private sektor ville være omfattet af nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20, og 25 år, efter en ny ferielov er trådt i kraft.

Der er således systematisk forskel mellem den offentlige sektor og den private sektor med hensyn til jobomsætningen, og dermed hvor hurtigt en ny ferieordning ville blive indført, hvor det går hurtigst i den private sektor.

2. Lønmodtagerbeskæftigelsen opgjort på sektorer

For at kunne vurdere, hvor stor en del af lønmodtagerbeskæftigelsen, der vil være omfattet af en ny ferielov, er der set på hvor mange af de aktuelle lønmodtagere i arbejdsstyrken, der har skiftet job mindst én gang i perioden fra januar 2009 til udgangen af 2015. Der henvises til '*Analysen om jobomsætningen*' for en udførlig dokumentation af datagrundlaget bag indeværende analyse.

Såfremt en ny ferielov havde været gældende for alle nye ansættelser efter den 5. januar 2009, da ville 67 pct. af lønmodtagerne være omfattet af de nye ferieregler efter 7 år, jf. *tabel 1*. Såfremt en ny ferielov træder i kraft ved nyansættelser er det således skønnet, at der fortsat vil være knap 1/3 af lønmodtagerbeskæftigelsen, som endnu ikke er omfattet af de nye ferieregler, når der er gået 7 år, efter en ny ferielov er indført.

Tabel 1. Årligt antal lønmodtagere samt andelen af lønmodtagere, der har skiftet job mindst én gang i perioden 2009 til 2015.

År	Lønmodtagere	Jobskifte	Pct.
1 år (ultimo 2009)	2.557.486	590.923	23
2 år (ultimo 2010)	2.526.409	907.652	36
3 år (ultimo 2011)	2.515.263	1.144.339	45
4 år (ultimo 2012)	2.507.474	1.313.089	52
5 år (ultimo 2013)	2.521.053	1.461.801	58
6 år (ultimo 2014)	2.545.093	1.595.941	63
7 år (ultimo 2015)	2.582.114	1.731.183	67

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Lønmodtagerbeskæftigelsen er opgjort ultimo november i året. Der henvises til bilag for en sammenligning af den anvendte lønmodtagerbeskæftigelse og RAS opgørelsen.

Den årlige lønmodtagerbeskæftigelse kan opdeles på, om lønmodtagerne er ansat i den regionale, kommunale, statslige eller private sektor. Denne opdeling er baseret på en juridisk betegnelse af virksomhedsformen, som er knyttet til det CVR-nr., hvor lønmodtageren er ansat i ultimo året. Det bemærkes, at den juridiske forståelse af virksomhedsformen ikke altid svarer til den egentlige sektor, som lønmodtageren er ansat i. Et eksempel herpå kan være virksomhederne DSB og Bane Danmark, der er registreret som et aktieselskab, og derfor ikke opgøres som en del af den offentlige sektor. Den juridiske betegnelse af virksomhedsformen vil derfor være en tilnærmelse af den egentlige sektor, og på den måde vil opdelingen af lønmodtagerbeskæftigelsen sektorer også være en tilnærmelse af den faktiske opdeling.

I gennemsnit er 71 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen ansat i den private sektor i perioden fra 2009 til 2015, og dermed udgør den private sektor hovedparten af ansættelsesforholdene for lønmodtagerbeskæftigelsen, jf. *tabel 2*. Dernæst står den kommunale sektor gennemsnitligt for 19 pct. af ansættelserne i lønmodtagerbeskæftigelsen, mens 5 og 3 pct. af lønmodtagerne i gennemsnit er ansat i hhv. den regionale og statslige sektor.

Endvidere er der en del lønmodtagerbeskæftigelse, hvor der ikke er kendskab til, hvilken sektor lønmodtageren er ansat i. Denne andel af uoplyste ansættelsesforhold for lønmodtagerne varierer i perioden fra 2009 til 2015. I 2010 var sektoren

ukendt for 6 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen, mens tilsvarende gør sig gældende for mindre end 1 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen i årene 2012, 2014 og 2015. Der vil i det resterende af analysen blive set bort fra den del af lønmodtagerbeskæftigelsen, hvor sektortilknytningen ikke er kendt.

Tabel 2. Den årlige lønmodtagerbeskæftigelse 2009 til 2015 opdelt på sektor.

År	Regional	Kommunal	Statslig	Privat	Uoplyst
År 1 (ultimo 2009)	5,1	19,6	2,8	69,0	3,4
År 2 (ultimo 2010)	5,1	19,6	2,9	66,9	5,6
År 3 (ultimo 2011)	5,0	19,0	2,9	71,9	1,2
År 4 (ultimo 2012)	5,1	18,8	4,0	72,1	0,2
År 5 (ultimo 2013)	5,2	18,6	3,9	70,5	1,8
År 6 (ultimo 2014)	5,2	18,2	3,8	72,6	0,3
År 7 (ultimo 2015)	5,0	18,0	3,7	72,5	0,7
Gnms. andel	5	19	3	71	2

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Lønmodtagerbeskæftigelsen er opgjort ultimo november i året. Der henvises til bilag for en sammenligning af den anvendte lønmodtagerbeskæftigelse og RAS opgørelsen.

For at kunne skønne over hvor lang tid der vil gå, før en ny ferielov er fuldt indfaset, er der behov for at fremskrive udviklingen i andelen af lønmodtagerbeskæftigelsen, der vil være omfattet af en ny ferielov. En sådan fremskrivning vil være baseret på den hidtidige udvikling, hvor *'Analysen om jobomsætningen'* fremskriver udviklingen i omfanget af en nye ferielov særskilt for aldersgrupperne; under 30 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år og fyldt 60 år.

Indeværende analyse vil i det følgende ligeledes fremskrive andelen af lønmodtagerbeskæftigelsen, der ville være omfattet af de nye ferieregler særskilt for nævnte aldersgrupper, samtidig med at analysen også vil fremskrive særskilt indenfor den regionale, kommunale, statslige og private sektor.

3. Skøn over indfasning en af en ny ferielov

I *'Analysen om jobomsætningen'* blev det beregningsteknisk antaget, at alle lønmodtagere under 30 år ville være omfattet af de nye ferieregler 10 år efter en ny ferielov er trådt i kraft. Samtidigt blev det antaget, at ingen af lønmodtagerne, der i 2015 var fyldt 60 år, vil være på arbejdsmarkedet, når der er gået 10 år efter en ny ferielov er trådt i kraft. Dette blev lagt til grund for beregningerne i *'Analysen om jobomsætningen'* baseret på en argumentation om, at størstedelen af lønmodtagerne under 30 år har skiftet job mindst én gang i løbet af 7 år (nemlig 97 pct.). Dertil må det forventes, at gruppen af lønmodtagere, der er i dag er fyldt 60 år, i de kommende år vil mindskes gradvis, ikke mindst fordi store dele af denne gruppe vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Det vil på tilsvarende vis i denne analyse antages, at lønmodtagere, der i 2015 var fyldt 60 år, ikke vil være til stede på arbejdsmarkedet 10 år efter, en ny ferielov er trådt i kraft. Omvendt er der behov for at undersøge, om hovedparten af de unge lønmodtagere under 30 år ligeledes vil være omfattet af de nye ferieregler allerede 7

år efter en ny ferielov er trådt i kraft, når der skeles til, hvilken sektor de unge lønmodtagere er ansat i.

Blandt alle sektorerne på nær den kommunale sektor ville ca. 97 pct. af lønmodtagerne under 30 år være omfattet af de nye ferieregler allerede 7 år efter en ny ferielov er trådt i kraft, mens det gør sig gældende for blot 92 pct. af de unge lønmodtagere, der er ansat i den kommunale sektor, jf. *tabel 3*. Det er således for de videre beregninger også her antaget, at alle lønmodtagere under 30 år ville være omfattet af de nye ferieregler 10 år efter, en ny ferielov er trådt i kraft.

Tabel 3. Andelen af lønmodtagere under 30 år, der har skiftet job mindst én gang i perioden 2009 til 2015 fordelt på sektor.

År	Regioner	Kommunal	Statslig	Privat
År 1 (ultimo 2009)	39,4	48,5	41,0	44,1
År 2 (ultimo 2010)	58,8	67,8	62,4	66,0
År 3 (ultimo 2011)	72,1	78,9	75,5	81,4
År 4 (ultimo 2012)	83,0	86,6	75,8	88,6
År 5 (ultimo 2013)	90,4	91,6	81,8	92,8
År 6 (ultimo 2014)	94,7	94,8	87,1	95,7
År 7 (ultimo 2015)	97,2	96,9	92,0	97,5

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Der er derfor alene behov for at skønne over, hvor lang tid der vil gå, før lønmodtagerne i aldersgrupperne 30-39 år, 40-49 år samt 50-59 år alle vil have skiftet job mindst én gang, og derved ville være omfattet af de nye ferieregler. Til dette vil der foretages særskilte skøn over udviklingen i jobskiftene i de tre aldersgrupper baseret på, om lønmodtagerne er ansat i den regionale, kommunale, statslige og private sektor. Konkret resulterer det i tolv særskilte fremskrivninger, der tager udgangspunkt i tilpassede modeller, der afspejler den faktiske udvikling i jobskifte fra 2009 og til 2015 i sektorerne. Formålet med disse modeller er at have en metode, der på bedste vis kan prædiktere, hvor lang tid der vil gå, før lønmodtagerne i de forskellige sektorer vil være omfattet af de nye ferieregler.

For hver af de tolv fremskrivningsmodeller er der undersøgt to modeller, der hver især kan bidrage med et bedste bud på et over- og underskøn for udviklingen i andelen af lønmodtagere, der vil være omfattet af en ny ferielov, jf. *figurer 1- 12 i bilag*. Dog er det for de videre beregninger udelukkende valgt at anvende det nedre skøn. Dette er først og fremmest valgt af hensyn til, at fremskrivningsmetoden kan være påvirket af lavkonjunktursituationen i observationsperioden fra 2009 til 2015. Det kan resultere i, at udviklingen i jobskifte potentielt kan være overvurderet, fordi en del af de jobskifte, der var i perioden, kan skyldes, at personer blev afskediget som følge af konjunktursituationen og efterfølgende er kommet i beskæftigelse igen. Omvendt er der tendens til, at der i deciderede højkonjunktursituationer er et større omfang af jobskifte på arbejdsmarkedet, men virkningen er ikke voldsom. Der er således grund til at tro, at en nedre grænse for udviklingen i jobskifte er et mere retvisende skøn end en øvre grænse. Dertil kommer det, at et nedre skøn for jobudviklingen flugter med, at der potentielt kan eksistere en særlig gruppe lønmodtage-

re, der aldrig vil skifte job. Det skal til sidst understreges, at beregningerne forudsætter, at udviklingen i jobskifte ikke påvirkes af en ny ferielov.

Samlet skøn for alle sektorer

På baggrund af de enkeltvise fremskrivninger, der er udført særskilt for aldersgrupperne samt i de fire sektorer, er det samlet set skønnet, at 77 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen ville være omfattet de nye ferieregler 10 år efter, en ny ferielov er trådt i kraft, såfremt en ny ferielov er trådt i kraft ved nye ansættelseskontrakter. Tilsvarende ville 83, 86 og 88 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 15, 20 og 25 år, jf. *tabel 4*. Disse konklusioner flugter med tidligere resultater fra '*Analysen om jobomsætningen*', og der er således god overensstemmelse i fremskrivningsmodellerne, uagtet om der udelukkende tages højde for aldersfordelingen i lønmodtagerbeskæftigelsen, eller om der både tages højde for til alders- og sektorfordelingen.

Tabel 4. Fremskrevet andel af lønmodtagerbeskæftigelsen, der vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år samlet for sektorerne.

	Efter 10 år	Efter 15 år	Efter 20 år	Efter 25 år
Under 30 år	26	26	26	26
30-39 år	16	18	19	19
40-49 år	15	17	19	20
50-59 år	11	12	13	14
Fyldt 60 år	10	10	10	10
Pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen	77	83	86	88

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Antallet af personer er fremskrevet ud fra andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015, der med fremskrivningsmodellen er skønnet vil have skiftet job mindst én gang i observationsperioden. Dette er gjort særskilt for alle aldersgrupperne i den relevante sektor.

Den regionale sektor

På baggrund af de enkeltvise fremskrivninger, der er udført særskilt for aldersgrupperne i den del af lønmodtagerbeskæftigelsen, der er ansat i den regionale sektor, er det skønnet, at 61 pct. af lønmodtagerne ville være omfattet de nye ferieregler 10 år efter, en ny ferielov er trådt i kraft. På tilsvarende vis ville 66, 70 og 73 pct. af den regionale lønmodtagerbeskæftigelse vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 15, 20 og 25 år, jf. *tabel 5*. Sammenholdt med udviklingen i den samlede lønmodtagerbeskæftigelse er der således en mindre andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i den regionale sektor, der ville være omfattet af de nye ferieregler både 10, 15, 20 og 25 år efter, en ny ferielov er trådt i kraft, jf. *tabel 4*.

Tabel 5. Fremskrevet andel af lønmodtagerbeskæftigelsen, der er ansat i den regionale sektor, som vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år.

	Efter 10 år	Efter 15 år	Efter 20 år	Efter 25 år
Under 30 år	15	15	15	15
30-39 år	17	19	21	22
40-49 år	11	13	14	15
50-59 år	7	8	9	10
Fyldt 60 år	11	11	11	11
Pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen	61	66	70	73

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Antallet af personer er fremskrevet ud fra andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015, der med fremskrivningsmodellen er skønnet vil have skiftet job mindst én gang i observationsperioden. Dette er gjort særskilt for alle aldersgrupperne i den relevante sektor.

Den kommunale sektor

På tilsvarende vis er det skønnet, at 64 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen i den kommunale sektor ville være omfattet de nye ferieregler 10 år efter, en ny ferielov er trådt i kraft, mens 69, 73 og 76 pct. af den kommunale lønmodtagerbeskæftigelse ville være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 15, 20 og 25 år, jf. *tabel 6*. På den måde ville også en mindre andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i den kommunale sektor være omfattet af de nye ferieregler i perioden efter en ny ferielov er trådt i kraft.

Tabel 6. Fremskrevet andel af lønmodtagerbeskæftigelsen, der er ansat i den kommunale sektor, som vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år.

	Efter 10 år	Efter 15 år	Efter 20 år	Efter 25 år
Under 30 år	18	18	18	18
30-39 år	13	15	17	18
40-49 år	12	14	15	16
50-59 år	10	11	12	13
Fyldt 60 år	11	11	11	11
Pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen	64	69	73	76

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Antallet af personer er fremskrevet ud fra andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015, der med fremskrivningsmodellen er skønnet vil have skiftet job mindst én gang i observationsperioden. Dette er gjort særskilt for alle aldersgrupperne i den relevante sektor.

Den statslige sektor

For den relativt lille andel af lønmodtagerbeskæftigelsen, der er ansat i den statslige sektor, er det skønnet, at 62 pct. ville være omfattet de nye ferieregler 10 år efter en ny ferielov er trådt i kraft, mens 67, 71 og 73 pct. af den statslige lønmodtagerbeskæftigelse ville være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 15, 20 og 25 år, jf. *tabel 7*. Udviklingen i andelen af den statslige lønmodtagerbeskæftigelsen, der ville være omfattet af de nye ferieregler stemmer således overens med udviklingen i både den regionale og kommunale sektor. Dermed ville også den statslige sektor i mindre udstrækning være omfattet af de nye ferieregler sammenlignet med udviklingen i hele lønmodtagerbeskæftigelsen, jf. *tabel 4*.

Tabel 7. Fremskrevet andel af lønmodtagerbeskæftigelsen, der er ansat i den statslige sektor, som vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år.

	Efter 10 år	Efter 15 år	Efter 20 år	Efter 25 år
Under 30 år	19	19	19	19
30-39 år	14	16	18	19
40-49 år	11	12	13	14
50-59 år	8	9	10	11
Fyldt 60 år	11	11	11	11
Pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen	62	67	71	73

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Antallet af personer er fremskrevet ud fra andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015, der med fremskrivningsmodellen er skønnet vil have skiftet job mindst én gang i observationsperioden. Dette er gjort særskilt for alle aldersgrupperne i den relevante sektor.

Den private sektor

Endeligt er det på baggrund af de enkeltvise fremskrivninger i den private lønmodtagerbeskæftigelse skønnet, at 82 pct. af den private lønmodtagerbeskæftigelse ville være omfattet de nye ferieregler 10 år efter en ny ferielov er trådt i kraft, mens 88, 91 og 93 pct. af den private lønmodtagerbeskæftigelse ville være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 15, 20 og 25 år, jf. *tabel 8*.

Der er således 5 pct. flere lønmodtagere i den private sektor, der ville være omfattet af de nye ferieregler efter 10 år sammenholdt med andelen af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse, der ville være omfattet af de nye ferieregler efter 10 år. Dette gør sig ligeledes gældende 15, 20 og 25 år efter en ny ferielov er trådt i kraft. Denne tendens kan både dække over en relativt stor jobomsætning i den private sektor, men det kan også være udtryk for, at der er relativt mange førstegangsintrædende i denne sektor.

Tabel 8. Fremskrevet andel af lønmodtagerbeskæftigelsen, der er ansat i den private sektor, som vil være omfattet af de nye ferieregler efter hhv. 10, 15, 20 og 25 år.

	Efter 10 år	Efter 15 år	Efter 20 år	Efter 25 år
Under 30 år	29	29	29	29
30-39 år	17	19	19	19
40-49 år	16	18	20	21
50-59 år	11	13	14	15
Fyldt 60 år	9	9	9	9
Pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen	82	88	91	93

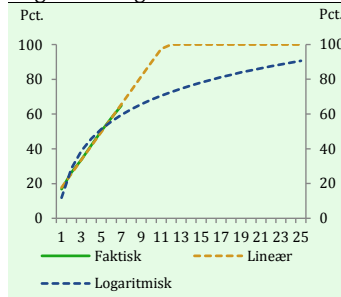
Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Antallet af personer er fremskrevet ud fra andel af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015, der med fremskrivningsmodellen er skønnet vil have skiftet job mindst én gang i observationsperioden. Dette er gjort særskilt for alle aldersgrupperne i den relevante sektor.

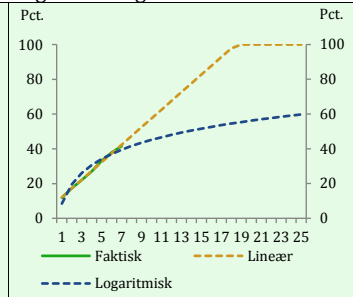
Udviklingen i hvor stor en andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse, der er omfattet af de nye ferieregler dækker derfor over de tre offentlige sektorer, der udgør knap 1/3 af lønmodtagerbeskæftigelsen, hvor de nye ferieregler i mindre udstrækning er indfaset efter en årrække, og den private sektor, hvor de nye ferieregler i videre udstrækning er indfaset efter få år. I den regionale, kommunale og statslige sektor ville ca. 3 ud af 5 i lønmodtagerne i sektorerne være omfattet af de nye ferieregler 15 år efter en ny ferielov er trådt i kraft, mens tilsvarende gør sig gældende for ca. 4 ud af 5 lønmodtagerne i den private sektor.

Bilag

Figur 1. Fremskrivning af 30-39 årige i den regionale sektor.

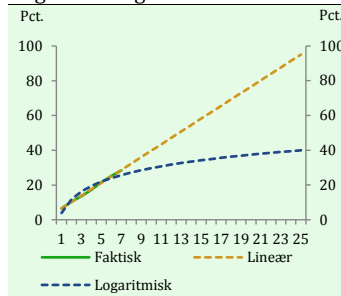


Figur 2. Fremskrivning af 40-49 årige i den regionale sektor.

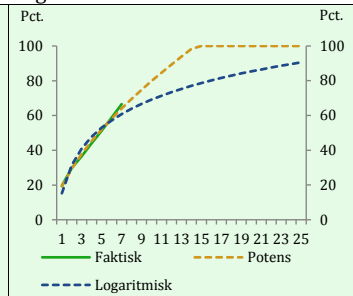


Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.
Anm.: Fremskrivning af andelen der har skiftet job mindst én gang.

Figur 3. Fremskrivning af 50-59 årige i den regionale sektor.

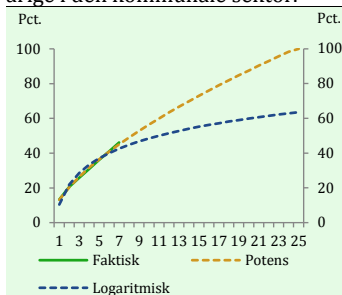


Figur 4. Fremskrivning af 30-39 årige i den kommunale sektor.

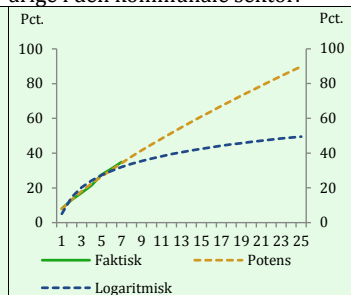


Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.
Anm.: Fremskrivning af andelen der har skiftet job mindst én gang.

Figur 5. Fremskrivning af 40-49 årige i den kommunale sektor.

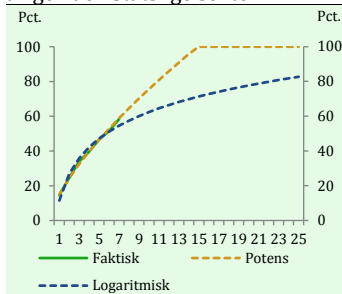


Figur 6. Fremskrivning af 50-59 årige i den kommunale sektor.

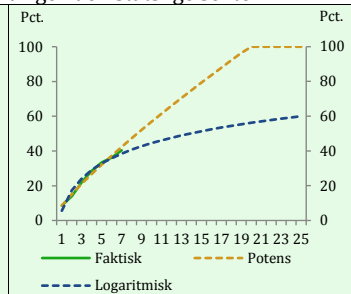


Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.
Anm.: Fremskrivning af andelen der har skiftet job mindst én gang.

Figur 7. Fremskrivning af 30-39 årige i den statslige sektor.

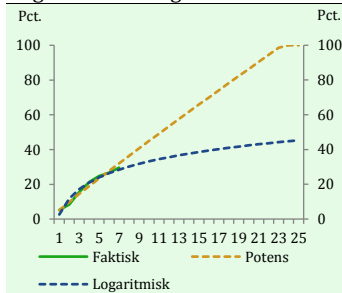


Figur 8. Fremskrivning af 40-49 årige i den statslige sektor.

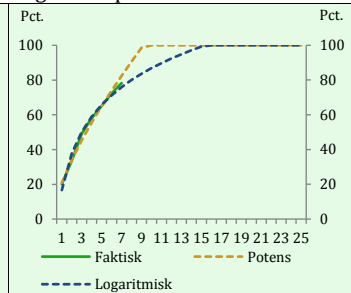


Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.
Anm.: Fremskrivning af andelen der har skiftet job mindst én gang.

Figur 9. Fremskrivning af 50-59 årige i den statslige sektor.

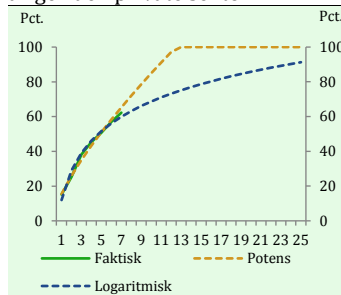


Figur 10. Fremskrivning af 30-39 årige i den private sektor.

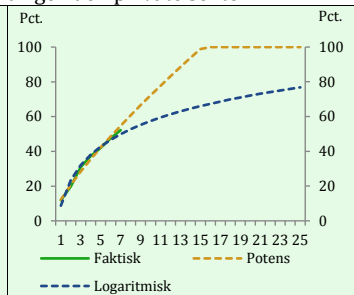


Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.
Anm.: Fremskrivning af andelen der har skiftet job mindst én gang.

Figur 11. Fremskrivning af 40-49 årige i den private sektor.



Figur 12. Fremskrivning af 50-59 årige i den private sektor.



Kilde: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.
 Anm.: Fremskrivning af andelen der har skiftet job mindst én gang.

Fremskrivningsmodeller

Skønnet over indfasningen af en ny ferielov baserer sig bl.a. på særskilte potens- og logaritmiske regressioner for udviklingen i jobskifte for aldersgrupperne 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år, jf. boks 1.

Boks 1. Fremskrivningsmodeller for den regionale sektor, aldersgrupperne 30-39,40-49 og 50-59 år.

	Lineær regression	Logaritmisk regression
30-39 år	$y = 7,9911 * (\text{år}) + 9,738$	$y = 24,48 * \ln(\text{år}) + 11,887$
40-49 år	$y = 5,0442 * (\text{år}) + 7,0695$	$y = 15,932 * \ln(\text{år}) + 8,5004$
50-59 år	$y = 3,6922 * (\text{år}) + 2,8042$	$y = 11,19 * \ln(\text{år}) + 3,9452$

Anm.: Det nedre skøn er 'fittet' ved en potensregression, mens det øvre skøn er 'fittet' ved en lineær regression.

Boks 2. Fremskrivningsmodeller for den kommunale sektor, aldersgrupperne 30-39,40-49 og 50-59 år.

	Potensregression	Logaritmisk regression
30-39 år	$y = 19,217 \cdot \text{år}^{0,6186}$	$y = 23,405 * \ln(\text{år}) + 15,31$
40-49 år	$y = 13,131 \cdot \text{år}^{0,6335}$	$y = 16,519 * \ln(\text{år}) + 10,44$
50-59 år	$y = 7,8768 \cdot \text{år}^{0,7565}$	$y = 13,798 * \ln(\text{år}) + 5,1444$

Anm.: Det nedre skøn er 'fitted' ved en potensregression, mens det øvre skøn er 'fitted' ved en logaritmisk regression.

Boks 3. Fremskrivningsmodeller for den statslige sektor, aldersgrupperne 30-39,40-49 og 50-59 år.

	Potensregression	Logaritmisk regression
30-39 år	$y = 14,96 \cdot \text{år}^{0,7037}$	$y = 22,118 * \ln(\text{år}) + 11,52$
40-49 år	$y = 8,5339 \cdot \text{år}^{0,8234}$	$y = 16,919 * \ln(\text{år}) + 5,55$
50-59 år	$y = 5,1036 \cdot \text{år}^{0,9445}$	$y = 13,306 * \ln(\text{år}) + 2,563$

Anm.: Det nedre skøn er 'fitted' ved en potensregression, mens det øvre skøn er 'fitted' ved en logaritmisk regression.

Boks 4. Fremskrivningsmodeller for den Private sektor, aldersgrupperne 30-39,40-49 og 50-59 år.

	Potensregression	Logaritmisk regression
30-39 år	$y = 20,847 \cdot \text{år}^{0,707}$	$y = 30,51 * \ln(\text{år}) + 16,642$
40-49 år	$y = 15,569 \cdot \text{år}^{0,737}$	$y = 24,653 * \ln(\text{år}) + 11,955$
50-59 år	$y = 12,078 \cdot \text{år}^{0,7766}$	$y = 21,256 * \ln(\text{år}) + 8,7467$

Anm.: Det nedre skøn er 'fitted' ved en potensregression, mens det øvre skøn er 'fitted' ved en logaritmisk regression.

Bilag 10: Samtidighedsferie – og placering af fast ferieår

1. Indledning

I dette notat præsenteres en model for samtidighedsferie med fast optjenings- og ferieår. En grundpræmis ved fuld samtidighedsferie er, at betalt ferie skal kunne holdes, når den er optjent.

Med henblik på at illustrere betydningen af ferieårets start i relation til lønmodtagerens afholdelse af ferie præsenteres forskellige placeringer af ferieåret. Dette viser, i hvilket omfang placeringen af de forskellige ferieår gør det muligt for lønmodtageren at optjene tilstrækkelig betalt ferie - set i forhold til sædvanlig ferieafvikling.

Forudsætningerne for den præsenterede model er:

1. Fuldstændigt sammenfald mellem optjeningsår og afholdelsesår.
2. Et fast placeret ferieår, som gælder for alle.
3. Lønmodtager har alene krav på feriebetaling for den ferie, som er optjent.
4. Lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie om måneden. I alt 25 feriedage om året. Ved ansættelse af kortere varighed end en måned optjenes en forholdsmæssig andel heraf.
5. Feriebetalingen er ferie med løn.
6. Der holdes tre ugers ferie i juli og øvrig ferie holdes spredt i løbet af året⁶⁵.

2. Placering af ferieår

I det følgende vises virkningerne for lønmodtagerne ved tre forskellige placeringer af ferieåret; henholdsvis med start 1. januar, 1. august og 1. september.

Der vises virkningen for lønmodtagerens ferieafholdelse i følgende situationer:

- en lønmodtager, som er i et løbende ansættelsesforhold,
- en lønmodtager, som begynder sit ansættelsesforhold på forskellige tidspunkter i året,
- en lønmodtager, som er i en kortvarig ansættelse.

Antallet af optjente feriedage er opgjort sådan, at den måned, hvor ferien holdes, ikke indgår i den optjente ferie for den pågældende måned⁶⁶.

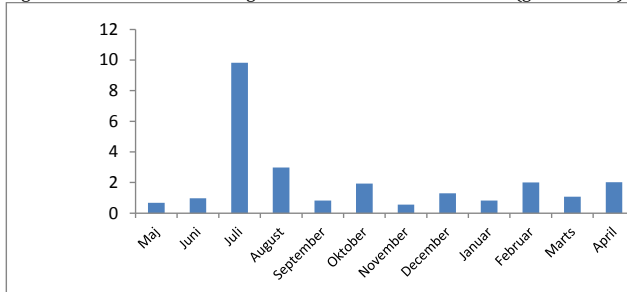
⁶⁵ Den 6. ferieuge, som mange lønmodtagere har ret til efter overenskomst, er udeladt af hensyn til overskueligheden, selvom denne ikke er uvæsentlig i forhold til det samlede feriemønster.

⁶⁶ Hermed er ferieretten optjent med udgangen af måneden.

På baggrund af de tilgængelige indberettede oplysninger om afholdelse af ferie er der skønnet over feriens tidsmæssige placering henover året. Det bemærkes, at opgørelsen bygger på data vedrørende afholdelse af ferie blandt ansatte i kommuner, regioner, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og personer omfattet af FerieKonto.

Der afholdes som forventet forholdsvis mange feriedage i juli og august måned, og en vis del i oktober, december, februar og april, mens der er gennemsnitlig er forholdsvis få feriedage i de øvrige måneder.

Figur 1: Antal afholdte feriedage de enkelte måneder i ferieåret (gennemsnit)



Kilde: Data - Ferielovsudvalgets teknikergruppe.

2.1. Ferieåret begynder den 1. januar

I dette afsnit løber ferieåret fra 1. januar til 31. december.

Da der optjenes 2,08 feriedage pr. måned, er der optjent 2,08 ved udgangen af januar til brug i februar, 4,2 ved udgangen af februar til brug i marts og så fremdeles indtil udgangen af december, hvor der er optjent 25 dage, jf. første række i *tabel 1* nedenfor.

Derefter viser *tabel 1* den optjente ferie til brug i månederne, og det er illustreret, hvordan lønmodtageren er stillet, hvis denne ønsker fx at holde tre ugers ferie i juli, og hvad der i øvrigt vil være af optjente feriedage. Situationen er vist for forskellige starttidspunkter for lønmodtageren. Først vises situationen, hvor lønmodtageren ansættes 1. januar, derefter ved ansættelse 1. februar osv.

Tabel 1. Optjent og forbrugt ferie hver måned ved et optjenings- og ferieår fra januar til december, ved tre ugers ferie i juli

<i>Antal feriedage</i>	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Optjent ved månedens udgang til brug for betalt ferie i kommende måneder.	2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	12,5	14,6	16,6	18,7	20,8	22,9	25,0
Optjent til brug for betalt ferie i kommende måneder minus tre ugers ferie i juli - ansættelse pr.:												
1. januar	2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	-2,5	-0,4	1,6	3,7	5,8	7,9	
1. februar		2,1	4,2	6,2	8,3	-4,6	-2,5	-0,4	1,6	3,7	5,8	
1. marts			2,1	4,2	6,2	-6,7	-4,6	-2,5	-0,4	1,6	3,7	
1. april				2,1	4,2	-8,8	-6,7	-4,6	-2,5	-0,4	1,6	
1. maj					2,1	-10,8	-8,8	-6,7	-4,6	-2,5	-0,4	
1. juni						-12,9	-10,8	-8,8	-6,7	-4,6	-2,5	
1. juli							2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	
1. august								2,1	4,2	6,2	8,3	
1. september									2,1	4,2	6,2	
1. oktober										2,1	4,2	
1. november												2,1
1. december												

2.1.1. Det løbende ansættelsesforhold

Situationen for lønmodtageren i det løbende ansættelsesforhold belyses i tabellen ved 2. talrække, idet en lønmodtagers optjenings- og ferieår i denne model vil starte hvert år 1. januar.

Som det fremgår af tabellen, har lønmodtageren i det løbende ansættelsesforhold ikke i tilstrækkeligt omfang optjent betalt ferie i forhold til at kunne holde tre ugers ferie i juli. Det er vist ved, at der er angivet minus, når der afholdes mere ferie, end der er optjent. Ønsker en lønmodtager at holde ferie i de sædvanlige ferieperioder, må det således ske for egen regning hvert eneste år. Muligheden for i det løbende år at kunne afholde *betalt* ferie, der følger den sædvanlige feriepraksis, vil således afhænge af muligheden for at kunne overføre mere end 5 dage, dvs. mere end den 5. ferieuge.

2.1.2. Nye ansættelsesforhold

Som det fremgår af tabellen ovenfor, vil der også for nyansatte være en "negativ" forskel mellem optjent ferie og afholdt ferie, hvis der skal holdes tre ugers ferie i juli.

2.2. Ferieåret begynder den 1. september

Nedenstående *tabel 2* illustrerer som tabellerne ovenfor:

- den optjente ferie totalt set i løbet af året,
- den optjente ferie i forhold til, at lønmodtageren holder tre ugers ferie i juli, samt at lønmodtageren begynder ansættelsesforholdet på forskellige tidspunkter.

Tabel 2. Optjent og forbrugt ferie hver måned ved et optjenings- og ferieår fra september til august, ved tre ugers ferie i juli

<i>Antal feriedage</i>	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
Optjent ved månedens udgang til forbrug i kommende måneder	2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	12,5	14,6	16,6	18,7	20,8	22,9	25,0
Optjent betalt ferie minus tre ugers ferie i juli - ansættelse pr.:												
1. september	2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	12,5	14,6	16,6	18,7	5,8	7,9	
1. oktober		2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	12,5	14,6	16,6	3,7	5,8	
1. november			2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	12,5	14,6	1,6	3,7	
1. december				2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	12,5	-0,4	1,6	
1. januar					2,1	4,2	6,2	8,3	10,4	-2,5	-0,4	
1. februar						2,1	4,2	6,2	8,3	-4,6	-2,5	
1. marts							2,1	4,2	6,2	-6,7	-4,6	
1. april								2,1	4,2	-8,8	-6,7	
1. maj									2,1	-10,8	-8,8	
1. juni											-12,9	-10,8
1. juli												2,1
1. august												

2.2.1. Det løbende ansættelsesforhold

Som det fremgår, har lønmodtageren i det løbende ansættelsesforhold optjent ferie i forhold til at holde tre ugers ferie i juli og har mulighed for supplerende feriedage både før og efter juli måned. Muligheden for i det løbende år at kunne afholde betalt ferie, der i større grad følger den sædvanlige feriepraksis, vil afhænge af muligheden for at kunne overføre fx den 5. ferieuge.

2.2.2 Nye ansættelsesforhold

Ved nyansættelser vil det afhængig af ansættelsestidspunkt være muligt at holde tre ugers ferie i juli. Ved nyansættelser tæt på eller i juli, er det dog langt fra muligt at holde tre ugers optjent ferie i juli måned.

2.3. Særligt om korttidsansatte

For korttidsansatte gælder det samme som det første år i et ansættelsesforhold.

I forhold til lønmodtagere, der har mange korte ansættelser i forlængelse af hinanden, vil de - uanset valg af ferieår - have mange korte perioder med optjent ferie. Der kan dermed være en risiko for, at lønmodtageren ikke når at afholde ferie i de enkelte ansættelsesforhold eller i det hele taget.

Det vil i forhold til feriens rekreative formål være af betydning, at ferieafholdelse også for denne gruppe lønmodtagere understøttes - eventuelt ved muligheder for at kunne medtage optjent ferie fra en tidligere arbejdsgiver i et nyt ansættelsesforhold. Ligesom muligheden for overførsel af optjent ferie fx den 5. ferieuge vil have betydning.

Bilag 11: Beskrivelse af mulig model for differentieret optjening af ret til betalt ferie

1. Indledning

Det følger af EU-retten, at en lønmodtager har ret til fire ugers betalt ferie pr. år. Der er ikke ifølge EU-retten noget til hinder for, at et land har udvidet ferieret, fx fem ugers betalt ferie eller en ret til fem ugers fravær, hvoraf kun fire uger er betalt ferie. Der lægges med den foreslåede model op til, at alle lønmodtagere optjener ret til fem ugers ferie, heraf fire ugers betalt ferie, i det løbende år. Efter modellen har alle lønmodtagere fortsat ret til at holde fem ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie i ferieåret. Derudover lægges der op til, at lønmodtagere med en vis arbejdsmarkedstilknytning optjener ret til betaling for den femte ferieuge. Denne ret opnås ved tilknytning til arbejdsmarkedet i en periode på [12/24] måneder inden for en periode på tre år.

Det vil sige, at når lønmodtageren har været i beskæftigelse i [12/24] måneder inden for en periode på tre år, har pågældende optjent ret til betalt ferie i femte ferieuge og dermed fem ugers betalt ferie.

Såfremt lønmodtageren bliver ledig eller af anden årsag mister tilknytningen til arbejdsmarkedet og ikke har været i beskæftigelse i mindst seks måneder inden for tre år, skal pågældende genoptjene retten til betalt ferie i femte ferieuge. Der skal her tages hensyn til perioder med fravær på baggrund af f.eks. barsel eller længerevarende sygdom⁶⁷.

Princippet om, at særlige rettigheder først opnås efter en vis anciennitet, er kendt fra anden regulering på arbejdsmarkedet.

Den valgte model lægger sig op af principperne i arbejdsløshedsdagpengesystemet, hvor dagpengereetten er betinget af et forudgående beskæftigelseskrav inden for en referenceperiode på tre år.⁶⁸

Derudover findes der i forskellige overenskomster anciennitetsbaserede rettigheder (herunder fx løntrin, ferie-fridage, pension). Desuden kan der henvises til opsigel-

⁶⁷ Det skal undersøges, hvilke andre situationer med fravær fra arbejdsmarkedet, der skal undtages (fx på grund af militær tjeneste).

⁶⁸ Når dagpengereformen træder i kraft den 1. juli 2017, stilles der krav om en indtægt på mindst 218.616 kr. indberettet til indkomstregisteret inden for tre år. Der kan dog højst medregnes 18.218 kr. pr. måned. Beløbene gælder for fuldtidsforsikrede medlemmer og er opgjort i 2016-niveau. Ved genoptjening af retten til dagpenge stilles der krav om 1.924 løntimer indberettet til indkomstregisteret inden for de sidste tre år.

sesvarslet i funktionærloven, hvorefter længden af arbejdsgivers opsigelsesvarsel øges, jo længere tid funktionæren har været på den konkrete arbejdsplads. Når en funktionær skifter job, starter funktionæren "forfra" med det korteste opsigelsesvarsel, som så øges igen efterhånden som funktionærens anciennitet øges.

Optjening baseret på baggrund af specifik arbejdsplads/arbejdsgivertilknøytning vurderes at have u hensigtsmæssige konsekvenser i forhold til lønmodtageres mobilitet, ligesom det må forventes, at det har forskellig betydning for forskellige sektorer (lønmodtagere i sektorer med mange korte ansættelser vil således have vanskeligere ved at opnå den krævede anciennitet). Derfor vil retten til betaling for femte ferieuge gælde som et beskæftigelseskrav, uafhængigt af hos hvilken arbejdsgiver beskæftigelsen har været.

Beskrivelse af modellen

- Alle lønmodtagere optjener ret til fem ugers ferie pr. år, hvoraf de fire uger vil være betalt ferie. Alle lønmodtagere har fortsat ret til at holde fem ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie i ferieåret.
- Optjeningen af ferie for den enkelte lønmodtager beregnes forholdsmæssigt med en optjening på 2,08 dage om måneden, hvoraf 1,67 dage optjenes med betaling og 0,41 dag optjenes uden betaling⁶⁹.
- For lønmodtagere med ret til feriegodtgørelse skal der ske en tilsvarende regulering af feriegodtgørelsesprocenten for at opnå samme økonomiske effekt.
- Når lønmodtageren har været i beskæftigelse i en periode på [12/24] måneder inden for en periode på tre år, optjenes der ret til betalt ferie i den femte ferieuge. Herefter optjenes der 2,08 dages ret til betalt ferie om måneden.
- Måneder med beskæftigelse kan akkumuleres fra forskellige arbejdsgivere ved jobskifte.
- Opgørelsen af anciennitet på [12/24] måneder inden for en periode på tre år sker ved at opgøre berørte måneder i indkomstregisteret. I indkomstregisteret anses en måned for berørt, såfremt der i den pågældende måned er registreret løntimer for den enkelte lønmodtager – uanset omfang.
- Såfremt lønmodtageren bliver ledig eller af anden årsag mister tilknytningen til arbejdsmarkedet og ikke har været i beskæftigelse i mindst [seks] måneder inden for tre år, skal pågældende genoptjene retten til betalt ferie i femte ferieuge, på samme måde, som når lønmodtageren første gang starter sin tilknytning til arbejdsmarkedet. Der ses dog bort fra perioder, hvor en person har været på barsel eller haft sygdom m.v. Opgørelsen af beskæftigelse i [seks] måneder vil ske ved at opgøre berørte måneder i indkomstregistret.
- Det er op til lønmodtageren at dokumentere, at optjeningskravet er opfyldt. For at lette dokumentationskravet for den enkelte lønmodtager kan der fx udvikles et feriebevis, som lønmodtageren vil kunne trække digitalt, når lønmodtageren har opfyldt betingelsen om hhv. [12/24] måneders arbejde.

⁶⁹ Er lønmodtageren ansat for kortere tid end en måned, vil optjeningen ske i forhold til ansættelsens længde. Optjeningen vil i så fald ske med 0,07 dage pr. dag – hvoraf 0,056 dage er betalt ferie og 0,014 er ferie uden betaling.

- Beskæftigelse, som lønmodtageren kan dokumentere at have haft i et andet EU-land, medregnes ved opgørelsen af, om lønmodtageren opfylder optjeningskravet, som giver ret til betalt ferie i den femte ferieuge efter [12/24] måneders beskæftigelse, og ved opgørelsen af, om lønmodtageren har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet ved ikke at have været i beskæftigelse i mindst [seks] måneder inden for tre år.

Økonomi

Det skønnes på baggrund af foreløbige beregninger, at i 2015 har hhv. 91 pct. og 83 pct. af de beskæftigede lønmodtagere været berørt af beskæftigelse i hhv. 12 og 24 måneder indenfor de seneste tre år, hvilket ville give dem ret til fem ugers betalt ferie, jf. *tabel 1*.

Det bemærkes, at alle lønmodtagerne i tabellen indgår som berørte beskæftigelsesmåneder i 2015, dvs. med lige stor vægt, uanset omfang af arbejde i måneden.

Tabel 1. Andel af lønmodtagere i 2015, der opnår retten til 2,08 feriedage pr. måneds beskæftigelse.

Pct.	12 berørte mdr.	24 berørte mdr.
-17 år	54,7	22,7
18-20 år	64,0	43,2
21-25 år	74,4	54,7
26-30 år	81,9	66,2
31-40 år	94,6	89,0
41-50 år	97,3	94,5
51-60 år	98,2	96,1
61-64 år	98,7	97,4
65 -	98,5	97,2
I alt	91,0	83,3

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og DST's BFL-register.

Der er i opgørelsen taget hensyn til den foreslåede regel om, at lønmodtagerne kan miste retten til betaling for den femte ferieuge. Såfremt en tidligere lønmodtager har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet ved ikke at have været i beskæftigelse i mindst seks måneder inden for tre år, vil lønmodtageren skulle generhverve sin ret til den femte uges betalte ferie med 12/24 måneders beskæftigelse på samme måde, som når lønmodtageren første gang starter sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

Forslaget skønnes med nogen usikkerhed på denne baggrund og ud fra de faktiske arbejdstimer for de berørte personer at resultere i, at der vil blive afholdt mindre betalt ferie i et omfang svarende til hhv. 2.300 og 4.500 fuldtidspersoner hvert år ved krav om forudgående beskæftigelse i hhv. 12 og 24 måneder, set i forhold til, hvis alle lønmodtagere fra første kontakt med arbejdsmarkedet optjente ret til fem ugers betalt ferie. Med forslaget øges arbejdsudbuddet i timer tilsvarende.

Ud fra de faktiske månedslønninger for de berørte lønmodtagere svarer de nævnte virkninger til en årlig besparelse på hhv. 740 mio. kr. og 1.500 mio.kr. for arbejdsgiverne og et tilsvarende tab for lønmodtagerne, jf. tabel 2.

Tabel 2. Skøn over virkning af modellen. Årligt øget arbejdsudbud og sparet/mistet lønsum.

	12 berørte mdr.	24 berørte mdr.
Fuldtidspersoner.	2.300	4.500
Lønsum, mio.kr.	740	1.500

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Der kan derudover være en effekt af, at lønmodtagerne under alle omstændigheder har ret til ubetalt ferie i én uge ud over de fire ugers betalt ferie. Der er imidlertid ikke vidensgrundlag for at vurdere betydningen heraf. Hvis det beregningsteknisk antages, at 5 pct. af de berørte vælger at holde fri i hele den femte uge uden betaling, vil det påvirke arbejdsudbudsvirkningen negativt med 100 henholdsvis 200 personer.

2. Generelt vedrørende administrative omkostninger

Det vurderes, at modellen vil have administrative konsekvenser for arbejdsgiverne, da det ved hver ansættelse skal vurderes, om lønmodtageren opfylder betingelserne for optjening af ret til fire eller fem ugers betalt ferie.

For at kunne vurdere omfanget af de administrative omkostninger skal det afklares, hvor meget tid, det vurderes, at en HR-medarbejder ved hver ansættelse skal bruge på at afgøre, om en lønmodtager opfylder kravet for ret til fem ugers betalt ferie.

Desuden skal der for vandrende arbejdstagere være en enkel adgang til at få beskæftigelsesperioder fra øvrige EU-lande medregnet i opgørelsen af ret til fem ugers betalt ferie.

Det skal vurderes ud fra Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder (AMVAB). AMVAB bruges til at identificere byrdefulde krav i lovgivningen.

3. Særligt vedrørende forholdet til Danmarks internationale forpligtelser

3.1. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK)

3.1.1. Efter EMRK artikel 14 skal nydelsen af de i konventionen anerkendte rettigheder og friheder sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørighed til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller andet forhold.

Artikel 14 beskytter både mod direkte og indirekte forskelsbehandling.

Anvendelsesområdet for EMRK artikel 14 er begrænset derved, at bestemmelsen er accessorisk til konventionens øvrige bestemmelser. Det betyder, at bestemmelsen

kun kan anvendes sammen med én eller flere af disse bestemmelser. Heri ligger ikke et krav om, at en sådan rettighed skal være krænkede, men derimod alene et krav om, at den foreliggende situation skal ligge inden for rettighedens anvendelsesområde ("ambit").

Hvis den foreliggende situation ligger inden for en anden bestemmelses anvendelsesområde (f.eks. artikel 1 i 1. Tillægsprotokol, som beskytter den private ejendomsret), indeholder artikel 14 et forbud mod usaglig forskelsbehandling.

Efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis indebærer dette, at personer i sammenlignelige situationer som udgangspunkt skal behandles ens, og at forskelsbehandling kun er berettiget, hvis den har et sagligt formål og samtidig står i et rimeligt forhold til dette formål (proportional).

Det bemærkes i den forbindelse, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol anerkender, at medlemsstaterne har en vid skønsmargin i forhold til at regulere forhold, der har karakter af generel social og økonomisk politik, jf. bl.a. James m.fl. mod Storbritannien, dom af 21. februar 1986, præmis 46, og Hatton m.fl. mod Storbritannien, dom af 8. juli 2003, præmis 97.

3.1.2. Justitsministeriet vurderer, at modellen for differentieret optjening af ret til betalt ferie vil indebære forskelsbehandling af lønmodtagere, der indtræder på arbejdsmarkedet (enten første gang eller efter tre års fravær), i forhold til alle øvrige lønmodtagere. Det skyldes, at den pågældende gruppe alene vil optjene fire ugers betalt ferie i de første [12/24] måneder inden for en periode på tre år, mens alle øvrige lønmodtagere vil optjene fem ugers betalt ferie.

Det vurderes endvidere, at optjeningen af betalt ferie er omfattet af beskyttelsen i artikel 1 i 1. Tillægsprotokol.

Som anført ovenfor, vil en sådan forskelsbehandling alene være berettiget, hvis den har et sagligt formål og samtidig står i et rimeligt forhold til dette formål (proportional).

Forskelsbehandlingen vil varetage hensynet til at belønne lønmodtagere, der har været i beskæftigelse i [12/24] måneder inden for en treårig periode, med en ekstra ugers betalt ferie. Et sådant hensyn må anses for sagligt.

Princippet om, at særlige rettigheder først opnås efter en vis anciennitet (optjeningsprincipper), er kendt fra anden regulering på arbejdsmarkedet, herunder dagpengeområdet og funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel.

Det er således sagligt at varetage et hensyn til at belønne personer, der har (haft) fast tilknytning til arbejdsmarkedet, med særlige rettigheder, f.eks. dagpenge, ud fra en betragtning om, at de pågældende dermed har bidraget til samfundet.

Det er endvidere sagligt at varetage et hensyn til at belønne personer, som har (haft) en fast tilknytning til en bestemt arbejdsplads, med særlige rettigheder, f.eks. længere opsigelsesvarsel, fordi den pågældende dermed har bidraget til arbejdspladsen.

Derudover følger det af flere overenskomster, at lønmodtageres ret til at optjene feriefridage hos deres arbejdsgiver først indtræder efter en vis anciennitet. Der er forskel på, hvorvidt ret til feriefridage kan overføres til anden arbejdsgiver under en overenskomst. Der er ret til dette på det statslige område, mens det fremgår af overenskomsterne på det private område, at feriefridage er knyttet til den virksomhed, hvor de er optjent. I overenskomsterne på det private område findes der vilkår om fx pensionsbidrag, der afhænger af anciennitet, som kan videreføres til forskellige arbejdsgivere, så længe arbejdsforholdene hører under den samme overenskomst.

Det bemærkes dog, at forskelsbehandlingen ikke vedrører adgangen til sociale ydelser, men derimod den enkelte lønmodtagers ret til at optjene betalt ferie hos sin arbejdsgiver. Princippet om, at samfundet belønner personer, der har (haft) fast tilknytning til arbejdsmarkedet, med visse rettigheder, f.eks. sociale ydelser, fordi de pågældende har bidraget til samfundet, gør sig dog ikke på samme måde gældende i relation til det konkrete forslag, der regulerer forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere.

Justitsministeriet er samlet set mest tilbøjelig til at mene, at hensynet til at belønne lønmodtagere, der har været i beskæftigelse i [12/24] måneder inden for en treårig periode, med en ekstra uges betalt ferie, fordi de derved har bidraget til samfundet og den enkelte arbejdsplads, må anses for sagligt og nødvendigt (proportionalt) i den konkrete kontekst.

Ministeriet har herved bl.a. lagt vægt på, at Menneskerettighedsdomstolen tillægger medlemsstaterne en vid skønsmargin i forhold til at regulere forhold, der har karakter af generel social og økonomisk politik.

3.1.3. Samlet set er Justitsministeriet mest tilbøjelig til at mene, at det vil være muligt at gennemføre den foreslåede model for differentieret optjening af ret til betalt ferie inden for rammerne af EMRK artikel 14 sammenholdt med artikel 1 i 1. Til lægsprotokol.

3.2. Særligt vedrørende deltidsansættelser og tidsbegrænsede ansættelser

Deltidsansatte og personer i tidsbegrænsede ansættelser må ifølge EU-retten ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende på grund af deltid eller tidsbegrænset ansættelse, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Det optjeningskrav, som den foreslåede model indeholder, hvorefter der opnås ret til fem ugers betalt ferie ved [12/24] måneders beskæftigelse inden for en periode på tre år, er uafhængigt af, om optjening sker ved fuldtids- eller deltidsansættelse, eller om optjening sker hos en eller flere arbejdsgivere.

Det vurderes på den baggrund, at den foreslåede model ikke forskelsbehandler deltidsansatte og personer i tidsbegrænsede ansættelser i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte, og at modellen dermed er i overensstemmelse med de rettigheder, som deltidsansatte og personer i tidsbegrænsede ansættelser har efter EU-retten.

3.3 Særligt vedrørende forskelsbehandlingsloven (beskæftigelsesdirektivet)

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den foreslåede model for differentieret optjening af ret til betalt ferie ikke indebærer forskelsbehandling på baggrund af alder efter beskæftigelsesdirektivet (og forskelsbehandlingsloven).

Begrundelsen herfor er, at modellen omfatter alle aldersgrupper ved – og uanset tidspunkt for – indtræden på arbejdsmarkedet eller efter tre års fravær. Der er således ikke en særlig afgrænset aldersgruppe, der bliver særligt omfattet af modellen. Det forhold, at alle uanset alder kan miste retten efter tre års fravær fra arbejdsmarkedet, hvorefter man vil skulle genoptjene retten til fem ugers betalt ferie efter de samme principper, som ved første optjening af retten til fuldt betalt ferie, gør, at der ikke vurderes at være tale om hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

Bilag til Bilag 11 - Uddybende bemærkninger om de økonomiske konsekvenser af forslaget m.v.

0. Indledning

I det følgende belyses virkningerne af forslaget, for så vidt angår en mere detaljeret opgørelse over de grupper, der ikke opfylder kravene for at optjene den femte ferieuge. I afsnit 2 vises resultaterne af en variant af forslaget, hvor referenceperioden udvides til fire år. Det bemærkes i den forbindelse, at et forslag om en udvidelse af referenceperioden vil skulle vurderes i forhold til Danmarks internationale forpligtelser. I afsnit 3 redegøres for økonomiske beregninger opgjort på sektorer og brancher. Endelig redegøres i afsnit 4 detaljeret for, hvordan økonomiberegningerne er gennemført.

1. Grupper der ikke opfylder krav vedr. femte ferieuge

Hvis en lønmodtager ikke har ret til fem ugers ferie med den foreslåede model, kan det enten skyldes, at vedkommende endnu ikke har optjent retten for første gang eller, at vedkommende tidligere har optjent retten, men har mistet denne ret og (endnu) ikke genoptjent den.

Optjenings- og opretholdelseskrav påvirker de forskellige aldersgrupper forskelligt med hensyn til, hvor store andele der ikke har ret til fem ugers betalt ferie. Optjeningskravet på 12 måneder betyder fx, at 45 pct. af de beskæftigede under 18 år ikke har ret til fem ugers betalt ferie (100 pct. - 54,7 pct.), mens det gør sig gældende for godt 77 pct. (100 pct. - 22,7 pct.), når optjeningskravet er 24 måneder, jf. *tabel 1*. Alt i alt drejer det sig om 9 pct. af lønmodtagerne, der ikke opnår retten til betaling for den femte ferieuge ved kravet om 12 måneders optjening og 17 pct. ved 24 måneder.

Tabel 1. Andel af lønmodtagere, der opnår retten til 2,08 feriedage pr. måneds beskæftigelse.

	12 berørte mdr.	24 mdr. berørt
-17 år	54,7	22,7
18-20 år	69,0	43,2
21-25 år	74,4	54,7
26-30 år	81,9	66,6
31-40 år	94,6	89,0
41-50 år	97,3	94,5
51-60 år	98,2	96,1
61-64 år	98,7	97,4
65 -	98,5	97,2
I alt	91,0	83,3

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og DST's BFL-register.

Tabel 2 nedenfor viser de personer, som ikke har ret til betaling for den femte ferieuge opdelt på hhv. alder samt, om de aldrig har haft retten eller har mistet retten.

Tabel 2. Andel af lønmodtagere i beskæftigelse, som ikke opnår retten til 2,08 feriedage pr. måneds beskæftigelse, og årsagen hertil.

	12 berørte mdr.		24 mdr. berørt	
	Aldrig haft	Har ikke længere	Aldrig haft	Har ikke længere
-17 år	45,1	0,2	77,3	0,0
18-20 år	21,1	9,9	52,5	4,3
21-25 år	14,4	11,2	39,8	5,6
26-30 år	11,8	6,4	29,7	3,8
31-40 år	3,5	1,9	9,4	1,6
41-50 år	1,1	1,6	4,4	1,1
51-60 år	0,9	0,9	3,1	0,9
61-64 år	0,8	0,5	2,1	0,5
65 -	1,0	0,5	2,3	0,5
I alt	6,3	2,7	14,9	1,8

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Berørte personer, der aldrig haft retten til 5 ugers betalt ferie omfatter personer, som ikke på noget tidspunkt siden 1. januar 2011 opfylder optjeningskravet på hhv. 12 eller 24 måneders beskæftigelse indenfor de seneste 3 år.

Det ses, at langt størstedelen blandt de yngre mangler retten som følge af, at de aldrig har haft den, mens der blandt de ældre også er relativt mange, der har mistet retten, som følge af kravet om mindst seks måneders beskæftigelse indenfor tre år.

Ved et optjeningskrav på 24 måneder er der forholdsmæssigt flere, som aldrig har opnået retten set i forhold til optjeningskravet på 12 måneder. Det gør sig gældende for alle aldersgrupperne.

For alle aldersgrupper under ét viser *tabel 2*, at ved et optjeningskrav på 12 måneder skyldes den manglende ret til betalt ferie i den 5. ferieuge for 2/3 vedkommende, at personerne aldrig har haft denne ret, mens det ved 24 måneder drejer sig om 9/10.

2. Variant med referenceperiode på fire år

Nedenfor belyses en optjeningsmodel, hvor lønmodtagerne optjener ret til fem ugers betalt ferie ved mindst 12 måneders beskæftigelse indenfor en referenceperiode på fire i stedet for tre år. Retten til betaling i fem uger kan desuden opretholdes ved løbende at være berørt af mindst 6 måneders beskæftigelse indenfor de seneste fire år. Hvis ikke dette er opfyldt på det aktuelle tidspunkt, mister personen sin ret til fem ugers betalt ferie. Det bemærkes, at et forslag om en udvidelse af referenceperioden vil skulle vurderes i forhold til Danmarks internationale forpligtelser.

Det ses af *tabel 3*, at set under ét vil 92,5 pct. af lønmodtagerne ved denne model have ret til betalt ferie i den femte ferieuge, hvilket er 1,5 pct. mere end i modellen

med en referenceperiode på tre år. Udvidelsen af referenceperioden med et år har således kun i begrænset omfang betydning for, hvor stor en andel af lønmodtagerne, der optjener ret til betalt ferie i den femte ferieuge. Mønsteret med at det især er de yngre, der berøres, er det samme.

Tabel 3. Andel af lønmodtagere, der opnår retten til 2,08 feriedage pr. måneds beskæftigelse.

12 berørte mdr.	
-17 år	55,7
18-20 år	77,9
21-25 år	79,9
26-30 år	84,0
31-40 år	95,6
41-50 år	97,9
51-60 år	98,7
61-64 år	99,0
65 -	98,8
I alt	92,5

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og DST's BFL-register.

Samlet set vurderes denne variant af modellen at indebære en mindre ferieafholdelse, svarende til 1.900 fuldtidspersoner og en mindre lønsum på 600 mio.kr., jf. *tabel 4* nedenfor

Tabel 4. Skøn over virkning af modellen. Årligt øget arbejdsudbud og sparet/mistet lønsum.

12 berørte mdr.	
Fuldtidspersoner.	1.900
Lønsum, mio.kr.	600

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Endelig er det vist, hvordan der i alt 7,5 pct. af gruppen, som ikke har ret til betaling for den femte ferieuge er fordelt efter årsagen hertil, jf. *tabel 5*.

Tabel 5. Andel af lønmodtagere i beskæftigelse, som ikke opnår retten til 2,08 feriedage pr. måneds beskæftigelse, og årsagen hertil.

12 berørte mdr.		
	Aldrig haft	Har ikke længere
-17 år	44,3	0,0
18-20 år	19,1	3,0
21-25 år	13,6	6,4
26-30 år	11,4	4,6
31-40 år	3,3	1,1
41-50 år	1,5	0,6
51-60 år	0,9	0,4
61-64 år	0,7	0,3
65 -	0,9	0,3
I alt	6,0	1,5

Kilder: Beskæftigelsesministeriets egne beregninger baseret på DREAM og BFL.

Anm.: Berørte personer, der aldrig haft retten til 5 ugers betalt ferie omfatter personer, som ikke på noget tidspunkt siden 1. januar 2012 opfylder optjeningskravet på hhv. 12 eller 24 måneders beskæftigelse indenfor de seneste 3 år.

3. Økonomiske beregninger opgjort på sektorer og brancher

I det følgende udfoldes de økonomiske konsekvenser på sektor- og brancheniveau som følge af en optjeningsmodel, hvor lønmodtagere optjener ret til 5 ugers betalt ferie ved en tilknytning på mindst 12 måneder til arbejdsmarkedet inden for de seneste tre år.

Opdelt på sektorer

I den private sektor opfylder en større andel af de unge lønmodtagere optjeningskravet set ift. i den offentlige sektor. Omvendt optjener en mindre andel af lønmodtagerene over 30 år retten til 5 ugers betalt ferie sammenlignet med i den offentlige sektor, jf. tabel 6. Samlet set vil 5 pct. færre lønmodtagere i den private sektor opfylde optjeningskravet sammenlignet med lønmodtagerbeskæftigelsen i den statslige/regionale sektor.

Tabel 6. Andel af lønmodtagere i 2015, der opnår retten til 2,08 feriedage pr. måneds beskæftigelse opdelt på sektorer.

	Privat	Kommunal	Statslig/Regional
Under 18 år	55,4	47,5	48,8
18-20 år	70,3	64,7	65,7
21-25 år	76,2	69,1	69,9
26-30 år	82,9	80,1	82,7
31-40 år	94,1	95,4	97,1
41-50 år	97,1	97,6	98,8
51-60 år	97,8	98,5	99,4
61-64 år	98,4	99,1	99,4
Fyldt 65 år	98,3	98,8	99,1
I alt	89,9	93,4	95,3

Godt 75 pct. af det øgede arbejdsudbud, som optjeningsmodellen medfører, bliver generet i den private sektor, jf. *tabel 7*. Det skal ses i lyset af, at marginalt færre lønmodtagere i den private sektor optjener retten til 5 ugers betalt ferie, samtidig med at den private sektor udgår mere end 65 pct. af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse i 2015, jf. *tabel 8*. Det bemærkes, at summen af det øgede arbejdsudbud ligger under det skønnede arbejdsudbud i *tabel 2*. Dette skyldes lønmodtagere, der i indkomst, hverken er registreret i den private, kommunale eller statslige og regionale sektor.

Tabel 7. Årligt øget arbejdsudbud og sparet/mistet lønsum opdelt på sektorer.

	Privat	Kommunal	Statslig/Regional	I alt
Fuldtidspersoner	1.620	360	160	2.140
Lønsum, mio. kr.	530	110	50	690

Tabel 8. Lønmodtagerbeskæftigelsen fordelt på sektorer.

	Pct.
Privat	66,0
Kommunal	18,5
Statslig/Regional	9,0
Andet	6,5

Opdelt på brancher

Optjeningsmodellen betyder samlet set, at 90 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen i 2015 har optjent retten til 5 ugers betalt ferie. Dette dækker både over finansielle brancher, hvor mere end 95 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen har optjent denne ret, samt handel og transport branchen, hvor knap 87 pct. af lønmodtagerbeskæftigelsen har fuld ret til betalt ferie, jf. *tabel 9*.

Tabel 9. Andel af lønmodtagere i 2015, der opnår retten til 2,08 feriedage pr. måneds beskæftigelse opdelt på brancher.

	Bygge og anlæg	Ejendoms-handel	Erhvervs-service	Finansiering m.v.	Handel, transport m.v.
Under 18 år	63,7	49,5	51,6	58,0	55,3
18-20 år	85,5	65,1	55,2	63,9	70,4
21-25 år	89,2	75,0	63,9	72,4	77,8
26-30 år	89,9	85,9	75,2	88,9	85,3
31-40 år	93,6	95,3	91,5	98,3	94,5
41-50 år	95,9	97,5	95,3	99,1	97,2
51-60 år	97,2	98,1	96,5	99,3	97,9
61-64 år	98,5	98,5	97,7	99,4	98,4
Fyldt 65 år	98,0	99,3	98,2	99,8	98,0
I alt	93,2	92,0	88,3	96,7	86,9
	Industri	Information, kommunikation	Kultur m.v.	Land- og skovbrug, m.v.	Off. adm., undervisning og sundhed
Under 18 år	58,3	57,5	52,4	57,3	45,7
18-20 år	74,1	66,2	64,3	75,9	63,9
21-25 år	81,1	64,7	72,9	71,2	69,1
26-30 år	87,5	75,7	74,2	81,3	80,1
31-40 år	96,1	94,8	93,1	88,5	95,7
41-50 år	98,3	98,1	96,7	92,6	97,8
51-60 år	98,8	98,7	97,8	95,1	98,7
61-64 år	99,3	98,8	98,2	95,3	99,1
Fyldt 65 år	99,4	99,1	97,5	93,3	98,9
I alt	94,9	90,8	87,4	82,2	93,6

Det er særligt brancherne offentlig administration, undervisning og sundhed samt handel og transport, der generer store dele af arbejdsudbuddet, både i fuldtidspersoner og i lønsum jf. *tabel 10*. Dette skal ses i lyset af at begge brancher også udgør relativt store dele af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse, jf. *tabel 11*.

Tabel 10. Årligt øget arbejdsudbud og sparet/mistet lønsum opdelt på brancher.

	Bygge og anlæg	Ejendoms-handel	Erhvervs-service	Finansiering m.v.	Handel, transport m.v.
Fuldtidspersoner	135	20	330	30	590
Lønsum, mio. kr.	40	10	120	20	170
	Industri	Information, kommunikation	Kultur m.v.	Land- og skovbrug, m.v.	Off. adm., undervisning og sundhed
Fuldtidspersoner	190	100	80	90	620
Lønsum, mio. kr.	70	40	30	20	200

Tabel 11. Lønmodtagerbeskæftigelsen fordelt på brancher.

	Pct.
Bygge og anlæg	6,0
Ejendoms- handel	1,3
Erhvervs- service	10,1
Finansiering m.v.	3,1
Handel, transport m.v.	23,0
Industri	12,9
Information, kommunikation	3,8
Kultur m.v.	3,6
Land- og skovbrug, m.v.	1,6
Off. adm., undervisning og sundhed	31,7
Uoplyst	3,1

4. Teknisk bilag vedrørende økonomiberegningerne

Nedenfor gennemgås detaljeret, hvordan økonomiberegningerne er gennemført.

Definitioner

Optjening: En person optjener retten til fem ugers betalt ferie ved at have været berørt af hhv. 12 eller 24 måneders beskæftigelse indenfor de seneste tre år.

Opretholdelse: En person opretholder retten til fem ugers betalt ferie ved at have været berørt af seks måneders beskæftigelse indenfor de seneste tre år. Hvis ikke dette er opfyldt på det aktuelle tidspunkt, mister personen sin ret til fem ugers betalt ferie.

Beregningsgrundlag

Økonomiberegningerne er baseret på alle personer, der i 2015 har været i berøring med beskæftigelse i mindst én måned (mindst fire ugers selvforsørgelse knyttet med en udbetaling i elndkomst i den dertilhørende måned). For hver person findes det seneste tidspunkt mellem 1. januar 2008 og 1. januar 2015, hvor vedkommende

optjener retten til fem ugers betalt ferie. For hver person vurderes det, om vedkommende starter beskæftigelsesåret 2015 med ret til fem ugers betalt ferie. Denne ret kan konkret opnås på følgende to måder:

- Ved at opfylde optjeningskravet i den første uge i året. Såfremt en person opfylder optjeningskravet, kan personen være berettiget enten fordi vedkommende formår at opretholde denne ret, eller ved at personen på det aktuelle tidspunkt netop har optjent retten.
- Hvis personen ikke opfylder optjeningskravet, kan vedkommende stadig påbegynde beskæftigelsesåret med retten til fem ugers betalt ferie, hvis personen løbende har opretholdt sin ret siden seneste optjening.

Det vurderes på denne baggrund for hver måned i 2015, om en person hhv. optjener og opretholder retten til fem ugers ferie. Denne opgørelse kombineret med viden om, hvilke personer der tidligere har optjent retten, samt hvem der påbegynder året med retten til fem ugers betalt ferie, gør det muligt, på månedsbasis, at identificere hvem der:

- 1) Optjener retten (for første gang siden 2011/2012 afhængigt af om referen-
ceperioden er på tre eller fire år).
- 2) Genoptjener retten i løbet af beskæftigelsesåret.
- 3) Opretholder retten i løbet af beskæftigelsesåret.
- 4) Mister retten i løbet af beskæftigelsesåret
- 5) Fortsat ikke har retten i beskæftigelsesåret (enten fordi vedkommende ikke
tidligere har optjent retten, eller blot ikke har genoptjent i løbet af beskæfti-
gelsesåret).

Ad 1) En person optjener retten til fem ugers betalt ferie, hvis vedkommende først og fremmest ikke tidligere har optjent retten samtidig med, at personen i forudgående måned ikke var berettiget, men i indeværende måned formår at opfylde optjeningskravet.

Ad 2) Personer, der på et tidligere tidspunkt (efter 2011/2012 afhængigt af om refe-
renceperioden er på tre eller fire år) har formået at opfylde optjeningskravet, og
som i forudgående måned ikke var berettiget, men i indeværende måned formår at
opfylde optjeningskravet genoptjener retten til fem ugers betalt ferie.

Ad 3) En person opretholder sin ret til fem ugers betalt ferie, hvis personen i forud-
gående måned var berettiget til retten, samt i indeværende måned opfylder opret-
holdelskravet på seks måneders beskæftigelse indenfor de seneste tre år.

Ad 4) En person mister retten til fem ugers betalt ferie, hvis personen i forudgående
måned var berettiget, men i indeværende måned ikke formår at opretholde denne
ret.

Ad 5) Endvidere har en person heller ikke ret til fem ugers betalt ferie, hvis personen i forudgående måned ikke var berettiget til retten, og i indeværende måned heller ikke formår at opfylde optjeningskravet til denne ret.

Beregningsgrundlag for øget arbejdsudbud

På baggrund af ovenstående kan det, for alle lønmodtagere, kortlægges om vedkommende har ret til fem ugers betalt ferie eller ej i hver måned i 2015, hvor personen er beskæftiget. Såfremt en lønmodtager ikke har ret til fem ugers betalt ferie i en given beskæftigelsesmåned, vil det bidrage til et øget arbejdsudbud.

Konkret er det øgede arbejdsudbud i fuldtidspersoner beregnet på baggrund af, hvor mange præsterede timer den berørte lønmodtager har arbejdet i den pågældende måned, hvor personen ikke har ret til fem ugers betalt ferie. En beskæftigelsesmåned (noteret med i) i 2015, hvor der ikke er optjent ret til fuldt betalt ferie vil, på følgende vis, bidrage med et øget arbejdsudbud opgjort i dage:

$$\text{fuldtid arbejdsdage}_i = \left[\frac{\text{løntimer}}{1924/12} \right] \times (2,08 - 1,67)$$

Det øgede arbejdsudbud for den aktuelle beskæftigelsesmåned kan omregnes til årlige fuldtidspersoner:

$$\text{årligfuldtidsperson}_i = \left[\frac{\text{fuldtid arbejdsdage}}{52/5} \right]$$

Det beregnede arbejdsudbud opgjort i lønsum er beregnet på baggrund af de faktisk udbetalte lønninger i den aktuelle beskæftigelsesmåned for lønmodtagerne på følgende måde:

$$\text{Lønsum}_i = \frac{\text{indkomst}}{\text{løntimer}} \times \left(\frac{37}{5} \right) \times \text{årlig fuldtidsperson}$$

Det totale arbejdsudbud findes ved at summere ovenstående beregninger over alle beskæftigelses måneder i 2015, hvor der ikke er optjent ret til fem ugers betalt ferie.

Bilag 12: Beregninger af arbejdsudbudsvirkninger af samtidighedsferie

En ferieordning med samtidighed vil betyde, at nye på arbejdsmarkedet får mulighed for at afholde fem ugers betalt ferie i det første år på arbejdsmarkedet. Det betyder, at der vil blive afholdt mere ferie, end det er tilfældet i den nuværende ferieordning, hvilket reducerer den samlede arbejdstid blandt nye på arbejdsmarkedet og dermed arbejdsudbuddet. Omvendt vil personer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, ikke have samme mulighed for at afholde betalt ferie umiddelbart inden tilbagetrækning, hvilket vil påvirke arbejdsudbuddet i positiv retning.

Som led i Ferielovsudvalget arbejde er det forsøgt af skønne over virkningen på arbejdsudbuddet via to forskellige metoder.

Den første metode tager udgangspunkt i, hvor meget ferie de forskellige grupper på arbejdsmarkedet har optjent og vil afholde, når de indtræder på arbejdsmarkedet i det nuværende feriesystem set i forhold til, at de i et nyt feriesystem med samtidighed vil kunne afholde fem ugers betalt ferie i det første år.

På baggrund af denne opgørelse skønnes det med betydelig usikkerhed, at en ny ferieordning med samtidighed vil reducere det samlede arbejdsudbud i timer svarende til 1.100 fuldtidspersoner. Det følger af, at det skønnes, at der vil ske en reduktion i arbejdsudbuddet for dem, som indtræder på arbejdsmarkedet svarende til 1.500 fuldtidspersoner, mens der skønnes en stigning arbejdsudbuddet i timer for dem, som forlader arbejdsmarkedet svarende til 400 fuldtidspersoner.

Den anden metode tager udgangspunkt i, hvor meget nye på arbejdsmarkedet vælger at arbejde i det første år på arbejdsmarkedet i det nuværende feriesystem uden ret til betalt ferie sammenholdt med deres arbejdstid i de efterfølgende år, hvor de har optjent ret til betalt ferie.

På baggrund af denne opgørelse skønnes det med betydelig usikkerhed, at en ny ferieordning med samtidighed vil reducere det samlede arbejdsudbud i timer svarende til 1.700 fuldtidspersoner. Det følger af, at der vil ske en reduktion i arbejdsudbuddet for dem, som indtræder på arbejdsmarkedet svarende til 2.200 fuldtidspersoner, mens der skønnes en stigning i arbejdsudbuddet i timer for dem, som forlader arbejdsmarkedet svarende til 500 fuldtidspersoner.

Set i lyset af at begge opgørelser er forbundet med betydelig usikkerhed, lægges det til grund, at arbejdsudbudstabet befinder sig et sted mellem 1.100 og 1.700 personer svarende til et middelskøn på 1.400 fuldtidspersoner.

Ud fra den seneste analyses opgørelse af lønudgifter pr. fuldtidsperson svarer skønnet på 1.400 fuldtidspersoner til en reduktion i lønudgifter på 150 mio. kr. Et reduceret arbejdsudbud vil desuden indebære et tilsvarende tab for arbejdsgiver i form af lavere produktion.

Endelig vil den samlede nettoeffekt af en reduktion i arbejdsudbuddet på 1.400 fuldtidspersoner betyde en svækkelse af de offentlige finanser på 190 mio. kr. årligt.

Arbejdsudbudsvirkninger af samtidighedsferie - den første metode

1. Indledning og sammenfatning

En ny ferieordning med samtidighedsferie vil betyde, at nye på arbejdsmarkedet fremover vil kunne holde betalt ferie tidligere end i dag. Det vil medføre, at der er flere end i dag, som holder ferie i stedet for at arbejde, hvilket reducerer arbejdsudbuddet.

Det er ikke muligt direkte at opgøre, hvor meget ferie de nye på arbejdsmarkedet i dag afholder i det første år på arbejdsmarkedet,⁷⁰ men på baggrund af indkomstregisteret, lovmodellen og oplysninger fra Danmarks Statistik er det muligt at skønne over omfanget for de vigtigste grupper, og herudfra beregne virkningerne af at indføre samtidighedsferie. Disse overvejelser og analyser er vist i afsnit 1 nedenfor.

En anden gruppe som kan blive berørt er dem, der *forlader arbejdsmarkedet* ved blandt andet pensionering. I afsnit 3 og 4 nedenfor drøftes den mulige påvirkning af arbejdsudbuddet fra disse grupper, herunder særskilt virkninger af et ændret feriemønster i den sidste periode på arbejdsmarkedet.

Den umiddelbare virkning af at indføre samtidighedsferie skønnes til en nedgang i arbejdsudbuddet på omkring 1.500 fuldtidspersoner vedrørende nye på arbejdsmarkedet og et merudbud på 400 vedrørende personer, der forlader arbejdsmarkedet.

Samlet skønnes, at indførelsen af samtidighedsferie vil reducere arbejdsudbuddet med 1.100 fuldtidspersoner.

I tabellen nedenfor er angivet, dels hvor mange personer, der indgår i beregningerne for så vidt angår de nye på arbejdsmarkedet, nemlig grupperne af nyuddannede og unge direkte fra skole eller gymnasiet. Dels er vist den forventede ferie ved gældende lov, hvordan den er sammensat, og hvilke typer af ferie eller fridage det drejer sig om. På det grundlag beregnes reduktionen i arbejdsudbuddet som forskellen mellem det forventede omfang af ferie ved nugældende lov og ferien ved samtidighedsferie, der udgør 5 uger.

⁷⁰ Det skyldes blandt andet, at man i registeroplysningerne ikke kan udsondre ferieperioder fra beskæftigelsesperioder, og tilsvarende heller ikke kan skelne perioder med feriedagpenge fra perioden uden lønindkomst.

Tabel A. Skøn over ferie de første 12 måneder på arbejdsmarkedet ved gældende lov, ved samtidighedsferie og deraf følgende mindre arbejdsudbud.

	Ny- uddannede	Unge efter endt skole	I alt
Personer	30.200	45.000	75.200
-opgjort som fuldtidsbeskæftigede	30.200	5.000	35.200
Forventte ferie m.v. i dag:			
Optjent/optjenes	1.100	200	1.300
+ tvungen ferie med dagpenge	100		100
+ afspadsring og fleksløn m.v.	100		100
+ Feriedage helt uden betaling	300	100	400
I alt ferie m.v. gældende lov	1.600	300	1.900
Ferie ved 5 ugers samtidighedsferie	2.900	500	3.400
Forskel = mindre arbejdsudbud	1.300	200	1.500

Kilde: Se tabellerne nedenfor

Anm.: Tallene er afrundede til nærmeste 100. Nyuddannede omfatter her ikke erhvervsuddannede, jf. teksten nedenfor.

De anførte tal i oversigten ovenfor og i afsnittene nedenfor er baseret på opgørelser for 2014 samt de relevante år forud herfor.

2. Feriemulighed for nye på arbejdsmarked

Med de gældende ferieregler har nye på arbejdsmarkedet ret til betalt ferie i begrænset omfang eller slet ikke i de første 12 måneder, jf. *boks. 1* nedenfor. De har dog altid ret til at holde fem ugers ferie, hvoraf en del kan være uden betaling.

Boks 1. Feriemulighed i de første 12 måneders ansættelse ved gældende ferielov.

Med den gældende ferielov optjenes ferie i kalenderåret til afholdes i det efterfølgende ferieår, der starter 1. maj året efter optjeningsåret. Mulighed for betalt ferie indenfor de første 12 måneders ansættelse afhænger af hvilket måned ansættelsen starter:

- Ved nyansættelse i månederne januar til maj vil der ikke være feriemulighed i de første 12 måneder. Det skyldes, at den optjente ferie i den første periode først kan afholdes i ferieåret, der starter 1. maj året efter.
- Ved nyansættelse i månederne juni til december vil der være mulighed for at afholde betalt ferie indenfor de første 12 måneders ansættelse. Ved ansættelse i juni bliver det således til 14,5 dage fra maj året efter, ved ansættelse i juli til 12,5 dage fra maj året efter og så fremdeles til 2,0 dage fra maj året efter ved ansættelse 1. december.

Et uvægtet gennemsnit over alle de 12 mulige måneder for ansættelsesstart svarer til 4,9 dages betalt ferie.

I det følgende overvejes virkningerne af samtidighedsferie for fire typer af lønmodtagere, der er nye på arbejdsmarkedet:

- Personer, der får arbejde efter endt uddannelse,
- Personer, der får arbejde efter endt skolegang,
- Indvandrere
- Personer, der får arbejde efter endt orlov, ledighed, sygefravær eller selvstændig virksomhed.

For hver gruppe opgøres antallet, der berøres, samt hvilke forhold, der kan påvirke arbejdsudbuddet i det første år med de gældende regler. Endelig skønnes omfanget af eventuelt mindre arbejdsudbud ved samtidighedsferie.

Der er taget udgangspunkt i, at der indføres samtidighedsferie med start den 1. september og med virkning for alle. For de nye på arbejdsmarkedet vil der således ikke være en indfasnings- eller overgangsperiode.

2.1. Arbejde efter endt uddannelse

I 2014 var der omkring 47.000 fortrinsvis unge, der startede på arbejdsmarkedet efter afslutning af en uddannelse. Heraf udgør erhvervsuddannede 16.800. Nyuddannede med erhvervsuddannelse har en særlig status i forbindelse med feriereglerne, idet denne gruppe som den eneste optjener ret til betalt ferie under uddannelsen, og der vil derfor ikke umiddelbart opstå et arbejdsudbudstab ved overgang til samtidighedsferie for gruppen. På den baggrund fragår de erhvervsuddannede i den videre opgørelse. De nyuddannede, som indgår i opgørelsen, udgør således omkring 30.200.

Hvilken måned starter lønmodtageren

Der er forholdsmæssigt mange af de nyuddannede, som starter på arbejdsmarkedet umiddelbart efter afsluttet uddannelse, dvs. at de får deres første job i sommermånederne eller efter vintereksamen.

Det ses således af *tabel 1* nedenfor, at fx 69 pct. af de nyuddannede med kort videregående uddannelse starter i juni-september. For samtlige nyuddannede var det 36 pct. Personer med mellemlang videregående uddannelse starter også relativt ofte i februar-marts.

Tabel 1. Nyuddannede i 2014 fordelt efter tidspunkt for start på første efterfølgende job.

<i>Procent</i>	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse	I alt
Januar	3,0	3,2	4,5	4,6
Februar	8,6	20,9	7,2	7,2
Marts	3,3	7,0	6,5	6,5
April	1,7	4,1	5,5	5,5
Maj	7,0	7,5	5,4	5,4
Juni	12,6	10,6	12,3	12,3
Juli	38,0	19,1	11,3	11,3
August	8,4	11,5	12,7	12,7
September	7,6	6,8	16,9	16,9
Oktober	4,3	4,1	9,3	9,3
November	3,1	3,1	4,8	4,8
December	2,4	2,0	3,6	3,6
I alt	100	100	100	100,0
I alt antal	5.987	15.057	9.132	30.176
Antal feriedage fra nye ansættelse	8,3	6,0	6,7	6,7

Kilde: Egne beregninger på indkomstregisteret.

Amn.: Bachelorer indgår under Kort videregående uddannelse. Forskere (Ph.D) indgår under Lang videregående uddannelse.

På denne baggrund og ud fra oplysningerne i *boks 1*, kan det opgøres, hvor mange dages betalt ferie de nyuddannede kan nå at optjene i deres ny beskæftigelse til afholdelse i de første 12 måneder. Under ét er det gennemsnitligt 6,7 feriedage, mens det fx er 8,3 for de nye med kort videregående uddannelse.

Forudgående arbejde

En stor del af dem, der starter på arbejdsmarkedet efter et uddannelsesforløb, havde beskæftigelse, mens de var under uddannelse, herunder ikke mindst lærlinge og andre med elevløn. Det medfører, at mange allerede i dag har helt eller delvist betalt ferie i deres første år, når de er i beskæftigelse efter uddannelse.

Tabel 2. Nyuddannede i 2014 fordelt efter optjente feriedage fra tidligere arbejde til afholdelse de første 12 måneder.

Procenter	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse	I alt
0 feriedage	23,5	19,1	17,1	19,3
1-5 feriedage	1,5	1,3	1,2	1,3
6-10 feriedage	4,9	4,6	4,6	4,7
11-15 feriedage	6,7	10,0	8,8	9,0
16-20 feriedage	10,8	12,0	14,5	12,5
21-25 feriedage	52,6	53,1	53,9	53,2
I alt	100	100	100	100

Kilde: Egne beregninger på indkomstregisteret.

Amn.: Bachelorer indgår under Kort videregående uddannelse. Forskere (Ph.D) indgår under Lang videregående uddannelse.

I den beskæftigelse, som personerne havde i uddannelsesperioden, blev der løbende optjent feriebetalinger til brug for efterfølgende ferieår. I nærværende sammenhæng, hvor det drejer sig om feriemulighederne for nyuddannede i de første 12 måneder på arbejdsmarkedet, er det således optjeningen i årene 2012, 2013 og 2014, der kan bidrage i større eller mindre grad, afhængigt af hvilket måned den nyuddannede starter på arbejdsmarkedet. En del af den optjente ferie kan allerede være afholdt i ferieårene i perioden under uddannelsen. I opgørelsen i *tabel 2* er der taget hensyn hertil ved at antage, at der altid holdes ferie efter samme mønster som gennemsnittet af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet. Det betyder, at der er fratrukket en væsentlig del af de optjente feriedage, som potentielt kunne være afholdt i de første 12 måneder for de nyuddannede.

Blandt de nyuddannede med videregående uddannelser har 53 pct. optjent 21-25 feriedage. Omvendt er det kun 6 pct. med erhvervsuddannelser, der slet ikke har optjent feriedage fra arbejde i studietiden, mens der blandt dem med videregående uddannelser er 19-23 pct.

Den eventuelle optjente feriebetaling må forventes at være gennemgående lavere pr. dag end lønnen i beskæftigelsen efter endt uddannelse. I *tabel 3* er vist fordelingen af den gennemsnitlige månedsløn i eventuelt arbejde i uddannelsesperioden som en direkte indikator for størrelsen af feriebetalingen optjent i denne periode.

Tabel 3. Nyuddannede i 2014, fordelt efter gennemsnitlig månedsløn beregnet fra 2012 og frem til beskæftigelse i 2014.

<i>Procent</i>	Kort videregående uddannelse	Mellem-lang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse	I alt
0	0,1	0,1	0,2	0,1
0-10.000 kr.	53,9	56,9	50,3	54,3
10-15.000 kr.	20,9	17,6	18,9	18,7
15-20.000 kr.	8,0	5,6	6,8	6,4
20-25.000 kr.	5,7	6,0	3,2	5,1
25-30.000 kr.	4,8	4,8	4,4	4,7
30-35.000 kr.	3,4	3,9	4,9	4,1
35-40.000 kr.	1,5	2,5	4,5	2,9
Mere end 40.000 kr.	1,6	2,7	6,8	3,7
I alt	100,0	100,0	100,0	100

Kilde: Egne beregninger på indkomstregisteret.

Amn.: Bachelorer indgår under Kort videregående uddannelse. Forskere indgår under Lang videregående uddannelse.

Det fremgår, at særligt blandt personer med en erhvervsuddannelse er der stort set ingen med helt lave månedlige indkomster, mens det for de øvrige uddannelser er omkring halvdelen, som havde lønindtægt på under 10.000 kr. om måneden.

Hovedreglen i den nuværende ferieordning er, at feriebetalingen kun kan udbetales, hvis lønmodtageren holder ferie, dog med undtagelse af blandt andet helt små beløb, der kan udbetales uden krav om ferie.⁷¹ Lønmodtageren kan frasige sig feriebetalingen eller hvis muligt få beløbet udbetalt og arbejde i stedet, hvilket kan være relevant ved lave feriebetalinger. I lyset af, at der er en stor andel af de nyuddannede, der havde lave gennemsnitlønninger i uddannelsesperioden, jf. *tabel 3*, er der grund til at inddrage den mulighed. Der er således forsigtigt forudsat, at en andel af optjente feriedage ikke giver anledning til ferie, men i stedet fraskrives eller udbetales, hvor andelen svarer til andelen med gennemsnitlig månedsløn på 15.000 kr. eller derunder i den enkelte uddannelsesgruppe. For alle uddannelsesgrupperne under ét er det 70 pct. af de optjente feriedage, der således *ikke* medregnes som afholdt ferie.

Ferie med arbejdsløshedsdagpenge

Der ydes ikke feriedagpenge til nyuddannede i beskæftigelse, idet feriedagpenge alene optjenes ved dagpenge under ledighed, sygdom eller barsel. Der er dog adgang

⁷¹ Der er tre undtagelser. Ved ferieårets begyndelse udbetales den optjente feriebetaling hvis hele er under 1.500 efter skat m.v. beløbet. Ved ferieårets afslutning udbetales automatisk beløb under 2.250 efter skat, hvis det vedrører 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold. Endelige udbetales efter ferieårets afslutning større beløb, der vedrører 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold, hvis lønmodtageren anmoder herom.

til, at dagpengeberettigede nyuddannede kan få dagpenge ved tvungen ferie. Det drejer sig fx om skolelærere eller ansatte i produktionsvirksomheder eller servicebrancher, hvor hele virksomheden eller afdelingen holder ferielukket. Der er i så fald tale om arbejdsløshedsdagpenge med tilhørende krav og betingelser, herunder at personen skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet i ferieperioden.

Hvis lønmodtageren har feriepenge fra tidligere job, der kan dække den tvungne ferieperiode, kan lønmodtageren frasige sig disse feriepenge, hvis dagpengene er højere end feriepengene pr. dag.

Det anslås, at 10 pct. af de nyuddannede med korte videregående uddannelser eller mellemlange videregående uddannelser har tvungen ferie med dagpenge, og i så fald i tre uger i de første 12 måneder. Der er dog undtaget de personer i hver uddannelsesgruppe, der har optjeningsmulighed som følge af, at ansættelsestidspunktet falder i 2. halvdel af året, og de dermed har optjent feriedage fra arbejdet. Sidstnævnte gruppe forudsættes at have optjent feriedagpenge til eventuel virksomhedslukning under ferie, så dette ikke øger den afholdte ferie.

Afspadsering og ferie betalt med overarbejdsbetaling eller fleksløn

Lønmodtagere kan i mange tilfælde løbende optjene flekstidsbetalinger eller overarbejdsbetaling, som også i det første ansættelsesår kan omsættes til fridage. Der er dog en række fag og ansættelsesområder, hvor der er tvungen afspadsering, og det dermed ikke er muligt at få udbetalt eventuelt overarbejde. Det gælder ikke mindst indenfor den offentlige sektor, fx blandt sygeplejersker og i politiet.

Der foreligger ikke statistiske oplysninger om omfanget af denne type fridage, så vurderingerne beror på skøn. Det forventes dog, at mange medarbejdergrupper inden for den offentlige sektor ofte kun har mulighed for at afspadsere eventuelt overarbejde, mens dette næppe generelt er tilfælde i den private sektor, hvor eventuel overarbejdsbetaling kan udbetales og efter eget valg eventuelt omsættes til fridage.

Det antages, at det især er nyuddannede med videregående uddannelser, der kommer i beskæftigelse, hvor der dels er et vist overarbejde, dels er mulighed eller tvang til at holde fri med fleksløn, afspadsering eller tilsvarende ordninger.

Det er forudsat, at 25 pct. af de nyuddannede med mellemlang eller lang videregående uddannelse har mulighed for eller er tvunget til at holde en uges ubetalt ferie med fleksbetaling, afspadsering eller lignende.

Ubetalt ferie

Endelig er der i dag lønmodtagere, som under alle omstændigheder både kan og ønsker at holde ferie uden betaling i det første ansættelsesår.

Lønmodtagerne kan således under alle omstændigheder have behov for et vist minimum af ferie, fx til jul, påske, sommerferie m.v. Hvis de ikke har mulighed for at få betaling via en af de nævnte muligheder, antages det, at de fleste alligevel vil vælge at holde fri. Med andre ord kan det antages, at for den enkelte vil omfanget af ubetalt ferie afhænge af mulighederne for betalt ferie. Det er forudsat, at alle holder fem dages ferie uden betaling, dog undtaget dem i hver uddannelsesgruppe, der har fe-

rieoptjening, fordi ansættelsestidspunktet falder i 2. halvdel af året og dermed har optjent feriedage fra arbejdet.

Ændret arbejdsudbud ved indførelse af samtidighedsferie

På baggrund af ovenstående kan det beregnes, hvor mange dages ferie de nyuddannede kan forventes at afholde indenfor de først 12 måneder på arbejdsmarkedet i den nuværende ferieordning og herudfra, hvor stor betydning det vil have at indføre samtidighedsferie med fem ugers ferie også i de første 12 måneder.

Tabel 4. Forventet afholdt ferie i de første 12 måneder blandt nyuddannede i 2014.

	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse	I alt
Fuldtidsbeskæftigede	5.987	15.057	9.132	30.176
Optjent/optjenes ferie, gennemsnitligt antal dage	10,6	8,7	10,9	9,7
Virkninger af andre fridage:				
+ tvungen ferie med dagpenge	11,2	9,5	10,9	10,3
+ afspadsring og fleksløn m.v.	11,2	10,8	12,1	11,3
+ Fridage helt uden betaling	13,3	13,4	14,2	13,6
I alt ferie, opgjort i fuldtidsbesk. (afrundede tal)	300	800	500	1.600
Ferie ved 5 ugers ferie (afrundede tal)	600	1.400	900	2.900
Forskel= mindre arbejdsudbud (afrundede tal)	300	700	400	1.300

Amn. Beskæftigelsestal afrundede til nærmeste 100.

I den første linje i *tabel 4* er angivet hvor mange personer, der er i hver uddannelsesgruppe. Dernæst er vist, hvor mange ferieuger de i gennemsnit har optjent ved tidligere beskæftigelse eller når at optjene i deres nuværende beskæftigelse. I de efterfølgende rækker er vist, hvordan de yderligere tre forhold forøger det skønnede antal ferie- og fridage.

Det samlede omfang af forventet ferie for de nye på arbejdsmarkedet i den nuværende ferieordning er herefter omregnet til fuldtidsbeskæftigede. I alt svarer det til omkring 1.600 fuldtidspersoner blandt nyuddannede.

Sammenholdes det med, at der ved samtidighedsferie altid vil kunne afholdes 25 dages betalt ferie, betyder det, at overgangen til samtidighedsferie vil reducere arbejdsudbuddet svarende til ca. 1.300 fuldtidspersoner, jf. også *tabel A*.

2.2. Arbejde efter endt skolegang

Der er omkring 133.000 unge, som årligt afslutter deres skolegang fra grundskolen eller gymnasiet. Heraf skønnes på baggrund af DREAM-gruppens seneste uddannelsesfremskrivning, at 45.000 *ikke* fortsætter umiddelbart til anden skole eller uddannelse, jf. *tabel 5* nedenfor. Dette mønster, hvor de unge afbryder skole- og uddannelsesforløbet undervejs og ofte fortsætter igen senere, betyder, at summen af det årlige antal personer, der afslutter skole og uddannelsesforløb tilsammen overstiger størrelsen af en årgang. Med andre ord vil den enkelte person ofte optræde som ny på arbejdsmarkedet på mere end et tidspunkt, fx første gang i sabbatåret efter gymnasiet og igen efter endt uddannelse.

Tabel 5. Antal personer med afsluttet skolegang i 2014 samt beregnede antal, der ikke umiddelbart fortsætter til uddannelse.

Uddannelser:	Fuldførte	Heraf personer der <i>ikke</i>	
	antal	pct.-andel	Antal
Grundskole	85.900	13,5	12.000
Almene gymnasier	34.800	75	26.000
Erhvervsgymnasier	12.300	58	7.000
I alt	133.000	-	45.000

Kilder: Statistikbanken U3107; *tabel 2* i DREAM: Uddannelsesfremskrivning 2014, v. Tobias Ejnar Markeprand. Anm.: Andelen for grundskole er gennemsnittet af DREAM's angivelser for 9. klasse og 10. klasse på 8 og 19 pct.

Det anslås, at en fjerdedel af de 45.000 unge, som ikke overgår direkte til uddannelse, kommer i beskæftigelse. Det antages videre, at de, der er i beskæftigelse, i gennemsnit arbejder knap halv tid. Det svarer til 5.000 fuldtidsbeskæftigede.

Det forudsættes, at gruppen, der er i beskæftigelse, vil starte på job i månederne efter sommerferien, hvilket betyder, at de optjener omkring fem dages ferie til afholdelse i den kommende 12 måneders periode, jf. *boks 1*. Det svarer til 100 fuldtidsbeskæftigede.

Det forudsættes derudover, at de i gennemsnit har en uges ferie fra tidlige beskæftigelse, jf. AKU-opgørelsen for 2014,⁷² der viser, at 43 pct. har arbejde under skolegang/uddannelse. Det svarer til yderligere 100 fuldtidsbeskæftigede.

Endelig forudsættes det, at alle i arbejde i gennemsnit vil tage fem dages ubetalt ferie m.v., jf. afsnittet ovenfor om de nyuddannede, svarende til 100 fuldtidsbeskæftigede.

Med disse forudsætninger vil arbejdsudbuddet fra de 45.000 unge udgøre, hvad der svarer til 5.000 fuldtidsbeskæftigede. De vil i den nuværende ferieordning holde ferie og fridage i et omfang svarende til 300 fuldtidspersoner. Ved samtidighedsferie vil de have fem ugers betalt ferie, svarende til 500 fuldtidspersoner, således at arbejdsudbuddet reduceres svarende til 200 fuldtidspersoner, jf. *tabel A* i indledningen.

⁷² Nyt fra Danmarks Statistik 19. februar 2015 - Nr. 83

2.3. Indvandrere

Der var i løbet af i 2014 en indvandring på 64.000 udenlandske statsborgere over 18 år og en udvandring på 32.000 i samme aldersgruppe. Samme år var der en indvandring af 17.000 med dansk statsborgerskab og en tilsvarende stor udvandring.⁷³

Den årlige indvandring af *udenlandske statsborgere* resulterer i en tilgang til arbejdsmarkedet, hvoraf en stor del arbejder på deltid og/eller er ledige en del af året. Disse udenlandske indvandrere vil med den nye ferieordning have op til 5 ugers betalt ferie mere i det første år set i forhold til den nuværende ferieordning. Det reducerer alt andet lige arbejdsudbuddet.

Forudsat at de udenlandske indvandrere starter på arbejdsmarkedet fordelt lige- ligt over hver kalendermåned, vil de dog i gennemsnit kunne nå at optjene 4,9 dage betalt ferie til mulig afholdelse indenfor de første 12 måneders ansættelse, *jf. boks 1*. Dertil kommer, at der allerede i dag er indvandrere, der har samtidighedsferie.⁷⁴

For så vidt angår indvandring af *danske statsborgere* vil de indvandrede med den nye ferieordning også have op til 5 ugers betalt ferie mere i det første år set i forhold til den nuværende ferieordning. Samlet set vurderes det, at virkningen af indvan- dringen af både udenlandske og danske statsborgere vil kunne påvirke arbejdsud- buddet negativt, men det er på baggrund af eksisterende datagrundlag er ikke mu- ligt at skønne over de samlede konsekvenser heraf.

2.4. Arbejde efter orlov, ledighed, sygefravær eller selvstændig virksom- hed

De grupper, der hvert år vender tilbage til arbejde efter ledighed, barselsorlov eller sygefravær, og har modtaget henholdsvis arbejdsløshedsdagpenge, barselsdagpenge eller sygedagpenge, har optjent feriedagpenge. De vil derfor i den nuværende ferie- ordning kunne holde fuld ferie, også det første år de kommer tilbage i arbejde. Dertil kommer dem, der har ret til kontanthjælp under ferie. For disse grupper vil der så- ledes ikke være en virkning på arbejdsudbuddet ved indførelsen af samtidighedsfe- rie.

Andre grupper, der vender tilbage efter længere perioder med orlov eller fra selv- stændig virksomhed, vil i feriesammenhæng være som nye på arbejdsmarkedet. Det er imidlertid vanskeligt at kvantificere tilgang og afgang for denne gruppe og der- med også eventuelle udbudsvirkninger af samtidighedsferie.

Det skønnes alt i alt, at for disse grupper under ét opvejer de positive virkninger på arbejdsudbuddet ved afgang de negative virkninger i tilgangsårene.

3. Feriemønsteret forud for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

⁷³ Variablene INDVAN og UDVAN, Statistikbanken, Danmarks Statistik.

⁷⁴ Den største gruppe udgøres af udlændinge på den såkaldte forskerskatteordning, der udgjorde 5.481 i 2014. Ordningen kan benyttes i op til 5 år, og tilgangen skønnes til ca. 2.000 årligt. Derudover anslået ca. [100] indvandrere hvert år fået særlig tilladelse til samtidighedsferie. Endelig har au pairs også samtidighedsferie, men au pair-opholdet er ifølge loven ikke lønarbejde og au pairs bør derfor ikke indgå i arbejdsstyrken.

Lønmodtagernes beslutning om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er sammensat af en række faktorer, herunder økonomiske forhold, præferencer m.v. Omfanget af optjent ferie kan indgå i denne beslutning. Både ved den eksisterende ferieordning og en ny ferieordning med samtidighedsferie kan der være et anderledes feriemønster for lønmodtagere forud for overgang til efterløn eller pension end det feriemønster, der normalt ses.

For lønmodtagere, der står foran at overgå til efterløn, kan reglerne om modregning have betydning for ferieafholdelsen. Reglerne medfører, dels at feriebetaling altid modregnes i efterlønnen time for time, dels at den optjente ferie medgår til at optjene den skattefrie præmie, der kan opnås ved arbejde efter det 62. år. Hvis en lønmodtager ønsker at være på efterløn for at trække sig helt tilbage, vil vedkommende have fordel af at afholde så meget af den mulige ferie forud for overgangen til efterløn, idet han så ikke vil blive modregnet af den ferie, der er afholdt.

For lønmodtagere, der står foran at overgå til folkepension kan der være forskellige interesser, hvor afholdelse af ferie ligeledes er en af dem. Nogle lønmodtagere kan have en interesse ved at afholde så meget ferie forud for folkepension som muligt ud fra et ønske om at holde så meget fri som muligt, og i forhold til at undgå eventuel modregning i pensionstillæg, boligydelse og andre sociale tilskud. Andre lønmodtagere, som har løn under ferie, kan have en interesse i at undgå at afholde ferien, så feriebetalingen modtages efter ansættelsens ophør. Her er fordelene for lønmodtageren, at denne feriebetaling opgøres som feriegodtgørelse, der som hovedregel er højere end løn under ferie.

Set fra arbejdsgivernes side kan der være forskellige interesser i forhold til lønmodtagerens ferieafholdelse. På den ene side kan der være et ønske om, at lønmodtagerne afholder så meget af ferien som muligt, da det fx ved løn under ferie er billigere for arbejdsgiveren, hvis ferien afholdes set i forhold til, at ferien udbetales som feriepenge. Omvendt kan arbejdsgivere også have en interesse i, at lønmodtagerne ikke afholder så meget ferie, fx hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at få løst arbejdsopgaverne på anden måde, eller hvis medarbejdere besidder viden og erfaring, som skal videregives inden fratrædelse.

4. Omfanget af mulig ferieafholdelse før tilbagetrækning

Arbejdsgiveren kan indenfor ferielovens rammer fastlægge, hvornår lønmodtageren skal holde optjent betalt ferie. Arbejdsgivernes muligheder herfor er imidlertid begrænset af varslingsperioder og lønmodtagers ret til tre uger i hovedferien fra maj til september.

Disse regler foreslås videreført i den nye model for samtidighedsferie.

Hvis det forudsættes, at lønmodtagerne har et gennemsnitligt feriemønster, kan det opgøres, hvor mange feriedage en person umiddelbart vil kunne afholde inden fratræden i de enkelte måneder, jf. *tabel 6*.

Tabel 6. Oversigt over mulige feriedage inden fratræden.

	Ferie dage der kan afholdes		
	<i>Gældende regler</i>	<i>Samtidig</i>	<i>Forskel</i>
Januar	5	5	0
Februar	3	5	-2
Marts	2	6	-4
April	0	6	-6
Maj	24	7	17
Juni	23	9	14
Juli	14	1	13
August	11	0	11
September	10	1	9
Oktober	8	1	7
November	7	3	4
December	6	4	2
I gennemsnit	9,4	4,0	5,4

Kilde: Egne beregninger – afvigelse skyldes afrundinger.

Hvis det forudsættes, at lønmodtageren tidligere har afholdt ferie svarende til det gennemsnitlige feriemønster, vil personen i gennemsnit kunne afholde 9,4 dages ferie i en hvilken som helst måned, jf. tabel 6. Efter overgangen til samtidighedsferie, vil samme person i gennemsnit have fire dage, der kan afholdes.

På efterlønsområdet kan det direkte opgøres, hvor meget ferie der afholdes, mens det for lønmodtagerne, der overgår til folkepension i højere grad beror på beregningsforudsætninger, hvor der tages udgangspunkt i ovenstående tabel 6.

4.1 Efterløn

Det fremgår af RAM-registret om fradrag for ferie i efterløn, at der i 2014 blev fradraget ca. 200 mio. kr. i efterløn som følge af feriemidler. Det svarer til, at der årligt fradrages efterløn som følge af ferie svarende til ca. 1.100 fuldtidspersoner. Omregningen er sket på baggrund af en gennemsnitlig efterlønsats på ca. 180.000 kr. Størrelsen af fradraget er opgjort på baggrund af RAM-registrets registreringer af fradrag på grund af ferie og er opgjort i timer, som omregnes til fuldtidspersoner.

Frdrag i efterlønnen i 2014 kan vedrøre personer, der er påbegyndt efterløn i 2013 og 2014. I gennemsnit påbegyndte ca. 24.000 personer efterløn i de to år. Heraf kommer ca. 75 pct. eller ca. 18.000 fra beskæftigelse.

Hvis det antages, at disse personer, som andre lønmodtagere, i gennemsnit har fem ugers opsparet ferie til gode, svarer det til ca. 1.800 fuldtidspersoner på ferie, som alt andet lige vil kunne modregnes i efterlønnen. RAM-data tyder dermed på, at lønmodtagere inden overgangen til efterløn afviger fra det normale feriemønster ved at afholde mere ferie.

Disse tal peger således på, at lønmodtagerne i dag – i et vist omfang – søger at afholde opsparet ferie inden overgangen til efterløn. Den gennemsnitlige optjente ferie

ved overgangen til efterløn er ca. fire uger, jf. RAM-data, mens den for en gennemsnitlig lønmodtager i øvrigt er fem uger.

Omregnet til fuldtidspersoner svarer det til, at der i den nuværende ferieordning afholdes ekstra ferie i forhold til det normale feriemønster svarende til ca. 700 fuldtidspersoner. De 700 fuldtidspersoner er forskellen mellem det registrerede i RAM-data på 1.100 fuldtidspersoner og det forventede gennemsnit på 1.800 fuldtidspersoner.

Med en ny ferieordning er der ikke i samme omfang opsparede feriedage, og lønmodtagere vil derfor ikke i samme omfang kunne afholde ferie inden overgangen til efterløn. Som vist i tabel 1 er der i den nye ferieordning mulighed for at afholde ca. fire dages ekstra ferie mod de nuværende godt ni dage.

Det skønnes på den baggrund, at efterlønsmodtagere under den nuværende ferieordning afholder ca. ni dages ekstra ferie inden overgangen til efterløn, mens de under en ny ferieordning skønnes at ville afholde ca. fire dage.

Hvis der forudsættes et gennemslag heraf på 50-100 pct., vil en ny ferieordning kunne styrke arbejdsudbuddet med ca. 200-350 fuldtidspersoner som følge af, at lønmodtagere i dag afholder relativt meget ferie inden overgangen til efterløn, hvilket ikke vil være muligt i samme omfang med en ferieordning med samtidighed.

Effekten vil slå igennem umiddelbart efter overgangen til en ny ferieordning. På meget længere sigt (efter 2035) forventes tilgangen til efterløn at være faldet til ca. 1/4-del af det nuværende niveau, og arbejdsudbudseffekten reduceres dermed tilsvarende. Den faldende tilgang til efterlønsordningen modsvares dog af en tilsvarende stigning i tilgangen til folkepension.

4.2 Folkepension

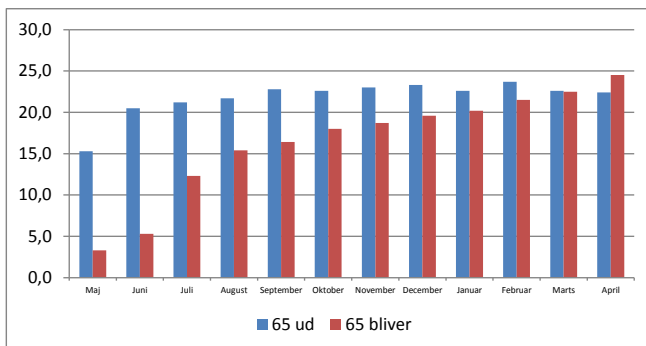
Der var i 2015 ca. 25.500 beskæftigede lønmodtagere, der fyldte 65 år og enten begyndte at modtage folkepension eller fortsatte i beskæftigelse med opsat folkepension med henblik på senere at få en højere folkepension (opsat folkepension). Det er kun muligt at få opsat folkepension ved at have arbejde. Dermed vil de 25.500 stort set svare til den årlige tilgang til folkepension fra beskæftigelse, som 65-årig eller senere.⁷⁵ Den øvrige tilgang til folkepension udgøres af især førtidspensionister, efterlønsmodtagere, personer i fleksjob, dagpengemodtagere samt en mindre gruppe af andre ydelsesmodtagere eller selvforsørgede.

Det er muligt at opgøre, hvor mange dages ferie 65-årige lønmodtagere i kommuner og regioner, der forlader arbejdspladsen i den pågældende måned, i gennemsnit holder i de enkelte måneder set i forhold til dem, som fortsat er ansat, jf. figur 1.

Figur 1 viser, at lønmodtagere, der overgår til pension som 65-årige, afholder betydeligt mere ferie end personer, der ikke ophører, i gennemsnit ca. fem feriedage.

⁷⁵ Forudsat at 2015 er et rimelig repræsentativt år og der ses bort fra dem, der evt. dør inden overgangen til opsat folkepension.

Figur 1. Afholdt ferie blandt 65 årige, opgjort hver enkelt måned i ferieåret, særskilt for lønmodtagere, der ophører i måneden og øvrige.



Kilde: Særkørsel leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Det lægges beregningsteknisk til grund, at de nævnte 25.500 personer, der overgår til folkepension, følger det gennemsnitlige feriemønster, og at de i gennemsnit afvikler ferie i samme omfang som de kommunalt/regionalt ansatte forud for overgangen til pension. Dvs. ca. fem dages ekstra ferie. Det forudsættes tillige, at ved overgang til samtidighed vil den ferie, de i gennemsnit har mulighed for at afvikle, blive mere end halveret, jf. *tabel 1*. Det forudsættes derfor, at ved overgangen til en nye ferieordning vil den ferie, der afholdes forud for overgangen til folkepension, i gennemsnit blive reduceret med ca. 2,5 feriedage.

Det vil styrke arbejdsudbuddet med ca. 250 fuldtidspersoner.

Ovenstående opgørelse er foretaget på berørte personer. For at omregne til fuldtidspersoner skal der tages hensyn til de berørtes faktiske arbejdstid. Ældre lønmodtagere arbejder i gennemsnit ca. 85 pct. af fuldtid følge AKU-undersøgelserne. Tages der højde for dette, medfører overgangen til samtidighedsferie en styrkelse af arbejdsudbuddet blandt lønmodtagere, der står foran at overgå til folkepension, på godt 200 fuldtidsbeskæftigede.

På længere sigt vil tilgangen til folkepension stige med ca. 50 pct., og dermed vil skønnet udgøre ca. 300 fuldtidspersoner.

Sammen med arbejdsudbudsvirkninger vedrørende efterløn skønnes den samlede arbejdsudbudsvirkning af samtidighedsferie ved overgang til efterløn eller pension således med betydelig usikkerhed at svare til i alt ca. 400 fuldtidsbeskæftigede.

Arbejdsudbudsvirkninger af samtidighedsferie - den anden metode

I et feriesystem med samtidighedsferie vil nye, der indtræder på arbejdsmarkedet, have større mulighed for at afholde betalt ferie i den første del af beskæftigelsesperioden i forhold til det nuværende feriesystem. Omvendt vil personer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, ikke have samme muligheder for at afholde ekstra betalt ferie umiddelbart inden tilbagetrækning.

Arbejdsudbuddet vil derfor være påvirket af overgangen til samtidighedsferie.

Dette notat belyser størrelsen af de enkelte arbejdsudbudsvirkninger. Det bemærkes, at skønnene er underlagt betydelig usikkerhed.

Der er lagt en række beregningstekniske antagelser til grund for beregningerne, som indledningsvis præsenteres:

1. Beskæftigede personer, der er dimitteret fra en videregående uddannelse (foruden bachelorer), vil alle arbejde som funktionærer og derfor afholde ferie med løn (medmindre de afholder selvbetalt ferie).
2. Beskæftigede personer, der er dimitteret fra en erhvervsfaglig uddannelse, har under deres elev/praktiktid allerede i dag ret til ferie samtidig med, at personerne også optjener ferie i elev/praktikperioden. Af den grund er det beregningsteknisk forudsat, at arbejdsudbuddet for erhvervsfaglige dimittender vil være uændret i et samtidighedsferiesystem.
3. Det antages, at dimittender med en gymnasial eller STU-uddannelse samt ufaglærte har samme udbudsvirkninger som funktionærer med en videregående uddannelse, men blot hvor udbudsvirkningen er korrigeret i forhold til gruppens højere deltidsfrekvens.

Samlet set vurderes det, at samtidighedsferie vil medføre en svækkelse af arbejdsudbuddet i timer svarende til ca. 1.700 fuldtidspersoner, jf. *tabel 1*. Dertil kommer en reduktion i lønsummen på godt 180 mio. kr.

Table 1. Samlet skøn over udbudsvirkning ved samtidighedsferie.

	Fulltidspersoner	Lønsum (mio. kr.)
Dimittender og ufaglærte	-2.176	-491
Folkepensionister	241	112
Efterløn	258	199
Samlet skøn	-1.677	-180

1. Dimittender

Dimittender, der starter som funktionærer i beskæftigelse, vil med den nuværende ferielov enten slet ikke eller kun delvist have ret til betalt ferie i den første del af deres beskæftigelsesperiode, jf. *table 2*. Fx vil en person, som dimitterer og starter i beskæftigelse i februar, slet ikke have ret til betalt ferie i de første 15 beskæftigelsesmåneder, mens en person, der starter beskæftigelse i november, optjener betalte feriedage i to måneder, som vedkommende har rådighed over allerede efter syv måneders beskæftigelse, jf. *table 2*.

Ideen ved arbejdsudbudsberegningerne for dimittenderne er at finde den første tolv måneders periode, hvor vedkommende har fuld ret til betalt ferie i tolv kalendermåneder. Denne tolv måneders periode vil være 'benchmark' for, hvor meget dimittenden arbejder med fuld ret til betalt ferie – ligesom ved samtidighedsferie. Ved at sammenligne den præsterede arbejdstid fra kalendermåneder med fuld ret til betalt ferie med arbejdstiden i tidligere kalendermåneder, hvor vedkommende har ingen eller kun delvist ret til betalt ferie, er det muligt at indikere, hvor meget dimittenden arbejder mere som følge af begrænset ret til betalt ferie.

Beregningsgangen afhænger i høj grad af, at det præsterede timetal er retvisende. Det betyder blandt andet, at personer, der får udbetalt dele af den 5. ferieuge, eller som afspadserer henover observationsperioden, kan påvirke opgørelsen. Det bemærkes, at afspadsering og udbetaling af den 5. ferieuge bør inddrages i opgørelsen, såfremt det alene sker i 'benchmark'-perioden og ikke forekommer i den første del af beskæftigelsesperioden, hvor lønmodtageren ikke har ret til fuld betalt ferie. Eftersom arbejdsudbudsvirkningen findes ved forskellen mellem de to perioder, ville opgørelsen ikke være påvirket af fx udbetaling af den 5. ferieuge, hvis det sker i begynde perioder i samme omfang, hvilket dog er mindre sandsynligt, idet personerne som udgangspunkt ikke har optjent ferie i første periode. Skønnet vil derfor i praksis alene være følsomt overfor beslutninger om udbetaling af den 5. ferieuge samt afspadsering, der er foretaget som konsekvenser af begrænset ret til betalt ferie. Problemstillingen om afspadsering undersøges nedenfor, og spørsmål om udbetalinger fra den 5. ferieuge inddrages afslutningsvist i afsnittet.

Såfremt den præsterede arbejdstid kan opgøres ekskl. betalt ferie, så vil forskellen i arbejdstiden mellem kalendermåneder, hvor dimittender henholdsvis har og ikke har ret til betalt ferie, indikere, hvor meget mere den nystartede dimittend arbejder i den første del af beskæftigelsesperioden som følge af, at vedkommende ikke har fuld ret til betalt ferie, og derved afholder mindre ferie.

Arbejdstiden for funktionærer omfatter imidlertid både *faktisk* præsterede arbejdstimer samt ferie med løn. Af den grund justeres arbejdstiden i forhold til det gennemsnitlige arbejdsmonster i alle kalendermåneder, hvor dimittenden har ret til betalt ferie. Dette gøres med henblik på at få 'renset' det registrerede timetal, så det alene repræsenterer de faktisk præsterede timer uden ferie. En person, der arbejder fuldtid i alle kalendermåneder, og har fuld ret til betalt ferie, vil således have et præsterede benchmark-timetal svarende til 160,33 timer pr. måned fratrukket det gennemsnitlige feriemønster, jf. *tabel 18*.

For personer, der fx starter beskæftigelse i februar, vil arbejdstimerne i det første ferieår blive korrigeret med et gennemsnitligt feriemønster på op til de 22,9 feriedage, som vedkommende har rådighed over, jf. *tabel 2*. Når de 22,9 feriedage ved et gennemsnitligt feriemønster er opbrugt, vil personen igen ikke have ret til betalt ferie. Der kan således være en arbejdsudbudsvirkning over en periode på mere end et år – om end potentialet aftager med varigheden af dimittendens beskæftigelse.

Tabel 2. Sammenhæng mellem indtrædelsestidspunkt og antallet af beskæftigelsesmåneder med eller uden betalt ferie.

Beskæftigelses start	Mdr. til ferieår m. betalt ferie	Betalt feriedage 1. ferieår	Mdr. indtil fuld ret
Januar	16	25,0	16
Februar	15	22,9	27
Marts	14	20,8	26
April	13	18,7	25
Maj	12	16,7	24
Juni	11	14,6	23
Juli	10	12,5	22
August	9	10,4	21
September	8	8,3	20
Oktober	7	6,2	19
November	6	4,2	18
December	5	2,1	17

I perioden frem til det tidspunkt, hvor personen har opnået ret til fulde 25 dages betalt ferie, vil således vare fra 16 til 27 måneder. Forskellen mellem den mulige ferie optjent i det nye job ved gældende ferieregler og ved samtidighedsferie i denne periode vil i alle tilfælde udgøre 33,3 dage, jf. *boks 1* nedenfor.

Boks 1. Mulige feriedage i starten af ansættelsen, frem til fuld ferieret.

Ved ansættelse 1. januar fremkommer forskellen mellem gældende ferieregler og samtidighedsferie over en periode på 16 måneder således:

$$0 \text{ dage ved gældende} - 16 * 2,08 \text{ dage ved samtidighed} = -33,3$$

Under samtidighedsferie optjenes 2,08 feriedag hver måned.

Ved ansættelse 1. juli fremkommer forskellen over en periode på 22 måneder således:

$$0,5 * 25 \text{ ved gældende} - (6 + 16) * 2,08 \text{ ved samtidighed} = -33,3$$

Under de gældende ferieregler optjenes 25 dages ferie i løbet af et helt optjeningsår. Ved ansættelse 1. juli optjenes således halvdelen af 25 dage.

Nystartede funktionærer er afgrænset til personer, der i 2012 dimitterer fra en videregående uddannelse (ekskl. bachelorer), og som starter beskæftigelse indenfor en periode på 12 måneder.

For at sikre, at de faktiske præsterede arbejdstimer er sammenlignelige på tværs af kalendermåneder, medtages opgørelsen udelukkende for personer, der er beskæftiget i hele observationsperioden. Fx skal personer, der starter beskæftigelse i januar, være berørt af beskæftigelse i mindst 16+12 måneder for at indgå i beregningerne, mens tilsvarende skal gøre sig gældende for 27+12 måneder for personer, der starter beskæftigelse i februar måned, jf. *tabel 2*. De øvrige dimittenter, der har et mindre omfang af beskæftigelse, indgår i afsnittet om opregning til strukturelt niveau, jf. nedenfor.

Denne afgræsning medfører, at det kan registreres i det præsterede timetal, i hvilket omfang dimittenter afholder selvbetalt ferie i løbet af beskæftigelsesperioden forud for, at de har optjent fuld ret til betalt ferie. Selvbetalt ferie i den nuværende ferieordning vil isoleret set reducere arbejdsudbudstabet som følge af overgangen til et feriesystem med samtidighed. Omvendt er det ikke muligt med afgrænsningen at udskille dimittenter, der vælger at afholde 22-23 dages betalt ferie med feriebetalinger fra forudgående beskæftigelse på én gang, og derfor kan være registreret med manglende lønindkomst i én enkelt måned. Af den grund indregnes det i opgørelsen, at dimittenterne kan have op til én kalendermåned uden lønindkomst, hvor det forudsættes at vedkommende holder ferie, dog kun såfremt personen er selvforsørgende i den pågældende måned. Yderligere skal denne ene måneds selvforsørgelse ligge i perioden inden, at vedkommende har optjent ret til fuld betalt ferie.

Med denne afgræsning tager beregningerne af arbejdsudbudsvirkningerne udgangspunkt i knap 17.000 dimittenter, der i alt udgør 47 pct. af personerne, der

dimitterer fra en videregående uddannelse i 2012.⁷⁶ De resterende dimittender behandles i afsnittet om opregning til strukturelt niveau, jf. nedenfor.

Tabel 3. Nyuddannede dimittender i 2012, som dimitterer til en videregående uddannelse (ekskl. Bachelor).

	KVU	MVU	LVU	I alt	Pct.
Skiftet status for højest fuldført uddannelse i 2012	6.862	16.130	12.962	35.954	100
Startet beskæftigelse inden for 12 mdr.	4.502	12.710	10.365	27.577	77
Beskæftiget hele perioden frem til fuld ferieret	2.557	7.666	6.730	16.953	47

Korrektion af det indberettede timeantal

Der er usikkerhed omkring, hvorvidt arbejdsgiverne får nedjusteret timeantallet korrekt for arbejdstagere, der afholder selvbetalt ferie, eller om arbejdsgiverne blot nedjusterer den udbetalte løn. Som følge heraf, er der udført nogle korrektioner af det registrerede timetal.

Der bliver beregnet en hyppigst udbetalt timeløn for hver årlig periode efter beskæftigelsesstart, hvor den hyppigste udbetalte timeløn er identificeret som den timeløn, der bliver udbetalt flest gange i de respektive år. Såfremt en månedlig udbetalt timeløn er mere end 5 pct. lavere end den hyppigste timeløn, vil det dertilhørende timeantal blive nedjusteret. Timetallet nedjusteres konkret ved at finde, hvor meget den udbetalte løn udgør som andel af den hyppigst udbetalte løn, og dernæst anvendes denne andel som en vægtning af timeantallet.

Med denne korrektion er der beregnet et arbejdsudbudstab på 0,06 fuldtidsperson pr. berørt dimittend, hvilket svarer til et lønsumstab på knap 21.000 kr. pr. berørt dimittend, jf. *tabel 4*.

Med hensyn til eventuelle perioder med afspadsring eller udnyttelse af flekstimer til fritid er det lagt til grund, at disse situationer er korrekt registreret som lavere timetal og normal løn i den pågældende måned. Der skal således ikke korrigeres for sådanne tilfælde.

⁷⁶ Det bemærkes, at gruppen alene anvendes til at finde udbudsvirkningen pr. person, mens udbudsvirkning overføres til øvrige lønmodtagere, passende efter deres arbejdsmarkedstilknøytning, senere i notatet.

Tabel 4. Skøn over arbejdsudbudsvirkninger pr. person for den beregnede population.

	Fuldtidspersoner	Lønsum (mio. kr.)
Ikke-korrigerede løntimer	-0,091	-0,031
Korrigerede løntimer	-0,059	-0,021

Udbudsvirkningen for de resterende 30 pct. af dimittenderne, som starter beskæftigelse efter dimittering, skal ikke have fuld virkning, fordi det er en del af observationsperioden, hvor personerne ikke er i beskæftigelse. Af den grund slår arbejdsudbudstabet for disse personer kun igennem med andelen af observationsperioden, som er berørt af beskæftigelse. Det resulterer i et gennemsnitligt arbejdsudbudstab på 0,05 fuldtidsperson pr. berørt dimittend svarende til knap 13.000 kr., jf. tabel 5.

Tabel 5. Skøn over arbejdsudbudsvirkninger pr. person for alle beskæftigede dimittender.

	Fuldtidspersoner	Lønsum (mio. kr.)
Korrigerede løntimer	-0,053	-0,013

Afspadsering

Såfremt lønmodtagere, der netop er indtrådt på arbejdsmarkedet, har mulighed for at opspare overarbejdstimer, kan disse personer vælge at øge deres arbejdsudbud i nogle måneder med henblik på at spare op til at afholde ferie i andre kalendermåneder – vel at mærke i den første del af beskæftigelsesperioden, hvor lønmodtagerne har begrænset ret til betalt ferie. Denne form for afspadsering påvirker udelukkende fordelingen af, hvornår ferie og merarbejde afholdes, og påvirker således ikke den enkelte lønmodtagers samlede arbejdsudbud i timer. Denne form for afspadsering vil formentligt typisk forekomme i virksomheder, der har en organiseret registrering af overarbejdstimer, fx i den statslige administration, hvor overarbejdstimer opspares som flekstimer på en flekskonto.

I den private sektor vil der ikke nødvendigvis være samme mulighed for at opspare overarbejdstimer, fordi overarbejdstimer i større omfang aflønnes igennem bonusordninger. Private arbejdsgivere kan fx i stedet tilbyde nye på arbejdsmarkedet at afholde betalt ferie uden, at det registreres i lønmodtagerens præsterede timer mod fx en mindre udbetaling af bonus.

Såfremt denne omveksling mellem bonus og betalt ferie finder sted i et stort omfang, vil det trække op i det samlede skøn over den negative arbejdsudbudsvirkning. Denne form for omveksling forventes imidlertid alene at udgøre et problem i den private sektor, hvor overarbejde ikke registreres i et lønsystem.

For at undersøge problemstillingen nærmere, er arbejdsudbudsvirkningen pr. person opgjort særskilt for nye, der indtræder på arbejdsmarkedet i henholdsvis den private sektor og den statslige administration, jf. *tabel 6*. Såfremt der er uregistreret ferie i den private sektor og ikke i den statslige, vil det afspejle sig i, at arbejdsudbudstabet er relativt større i den private sektor.

Tabel 6. Skøn over arbejdsudbudsvirkninger pr. person i de forskellige sektorer samt ved skift af sektor.

Sektor	Ikke-korrigerede		Korrigerede		Antal berørte
	Løntimer		Løntimer		
	Fuldtidspersoner	Dage	Fuldtidspersoner	Dage	Berørte
Andet	-0,0921	-23,9	-0,0915	-23,8	1.248
Kommunal	-0,0705	-18,3	-0,0683	-17,8	2.694
Privat	-0,1037	-27,0	-0,0949	-24,7	6.626
Regional	-0,0974	-25,3	-0,0928	-24,1	1.774
Statslig	-0,1134	-29,5	-0,1175	-30,6	1.020
Skiftet	-0,0742	-19,3	-0,0669	-17,4	3.590
I alt	-0,0820	-21,3	-0,0533	-13,9	16.953

Baseret på den anvendte metode – både for korrigerede og ikke-korrigerede løntimer – er udbudsvirkningen pr. person imidlertid systematisk større i den statslige administration. På den baggrund er der derfor ikke grund til at tro, at skønnet over de negative arbejdsudbudsvirkninger systematisk er overvurderet på grund af omvekslingen mellem bonus og betalt ferie. Endelig bemærkes det, at korrektionen af timetallet har relativt større gennemslag på timetallet i den private sektor.

De viste virkninger for de privatansatte og de statsansatte er på henholdsvis 0,095 og 0,117 fuldtidspersoner, hvilket er højere end det samlede tal for den beregnede population af offentligt ansatte og privatansatte på 0,053, jf. *tabel 5*. I *tabel 6* er vist de tilsvarende tal for de øvrige sektorer i populationen.

Det ses, at arbejdsudbudsvirkningerne er klart højere blandt de nyuddannede ansat i staten end i de øvrige offentlige sektorer og i den private sektor. Derudover skal det nævnes, at gruppen, der har skiftet job til en anden sektor i perioden, har en lavere virkning i opgørelsen med korrigerede løntimer end de fleste øvrige sektorer. Den kommunale sektor samt for personer, som skifter sektor, er der det laveste udbudstap på godt 17 dage pr. person. Den lave virkning for personer, der skifter sektor, kan afspejle, at der ofte bliver afholdt ubetalt ferie i forbindelse med jobskifte –

frivilligt eller ufrivilligt – og at denne gruppe netop har et eller flere jobskifte i perioden. Gruppen udgør over 1/5 af hele populationen og påvirker det samlede gennemsnit.

Som nævnt, er metoden følsom over for, at hvert enkelt individ har samme arbejdstider – udover hvad der påvirkes af ferie – i hele observationsperioden. Det betyder, at personer, der er gået ned i tid, vil medføre en udbudsgevinst, mens personer, som går op i tid, vil bidrage med et tab, som er større end, hvad der kan tilskrives overgangen til samtidighedsferie. Derudover kan der være forskelle, som afspejler, at nogle personer ønsker at afholde færre eller flere feriedage i de to periode, udover hvad feriereglerne muliggør. Det er antaget, at disse typer af udbudsgevinst og tab, som ikke kan tilskrives feriereglerne, udlignes korrekt i det samlede skøn.

Overgangen til samtidighedsferie giver isoleret set mulighed for, at hvert enkelt individ kan have et udbudstab på maksimalt 33,2 dage, jf. beskrivelsen af metoden i afsnit 1. Personer, der har et beregnet udbudstab på mere end 33,2 dage samt personer, som har en beregnet udbudsgevinst på mere end 0 dage, kan derfor være påvirket af ovennævnte opførelsesvirkninger.

I tabellen nedenfor er det undersøgt, hvor følsom skønnet for de samlede virkninger er, hvis de individuelt beregnede feriedage begrænses til at være mellem -33,2 og 0 feriedage. Ved at fjerne individer, som har et beregnet tab på mere end 33,2 dage, og personer, der har en gevinst på mere end 0 feriedage, opnås der en et gennemsnitligt udbudstab pr. person på 19,1 dage, jf. *tabel 7*. Skønnet i *tabel 6* gav et gennemsnitligt udbudstab på 13,9 dage, og denne korrektion øger således skønnet med ca. 5 dage pr. person.

Tabel 7. Skøn over arbejdsudbudsvirkninger pr. person for alle beskæftigede dimittender, ved begrænsning i de mulige udbudsvirkninger

Mulige feriedage	Berørte	Fuldtidspersoner	Dage
[-33,2; 0]	8.589	-0,074	-19,1

Hvis man tager udgangspunkt i afgrænsningen, der fjerner individer med tab på mere end 33,3 dage samt personer, der har en gevinst på mere end 0 dage, jf. *også boks 1*, så bliver den samlede strukturelle udbudsvirkning, jf. *tabel 1*, på -2.810 fuldtidspersoner.

Det bemærkes, at en relativ stor del af populationen ved følsomhedsanalysen fjernes. Det forringer generelt opgørelsen. En af årsagerne til, at observationerne falder udenfor intervallet, kan som nævnt være, at mange skifter arbejdstid fra år til år. Hvis denne virkning i sig selv udlignes ved at tillade alle observationer, jf. ovenfor, men at personer med skiftende arbejdstider holder en del ubetalt ferie i den første

periode, vil det være misvisende at afgrænsede intervallet. På den baggrund fastholdes det tidligere skøn.

Korrektion for udbetaling af dele af 5. ferieuge

Som nævnt i indledningen vil udbetaling af (dele af) den 5. ferieuge skulle inddrages i opgørelserne af udbudstabet. Hvis lønmodtagerne holder færre end det fulde antal mulige feriedage med betaling, når de har ret hertil med de gældende regler, må det lægges til grund, at det samme vil gælde, når samtidighedsferien indføres. Det betyder alt andet lige, at udbudsvirkningen bliver mindre.

Der findes hverken registeroplysninger eller survey-data om omfanget af udbetalinger af den 5. ferieuge blandt funktionærer. Derimod er der opgørelser vedrørende de overenskomststafalte feriefridage i den 6. ferieuge, jf. *boks 2* nedenfor.

Boks 2. Opgørelser om udbetalinger af den 6. ferieuge

På DA/LO-området viser en undersøgelse fra DI, at gruppen med ret til feriefridage (6. ferieuge), benytter i gennemsnit fire ud fem feriefridage, svarende til 80 pct. Det svarer til, at 20 pct. af lønmodtagere får alle fem dage udbetalt.

I kommunerne og regionerne er det af KLR opgjort, at 24 pct. af samtlige medarbejdere vælger at få udbetalt i gennemsnit fire ud af fem dage i den 6. ferieuge. Det svarer til, at knap 19 pct. får udbetalt hele den 6. ferieuge.

I de nævnte opgørelser vælger lønmodtagerne at få udbetalt feriefridage svarende til ca. 20 pct. af de mulige dage. Hvis det på den baggrund beregningsteknisk forudsættes, at lønmodtagerne i gennemsnit vælger at få udbetalt den 5. ferieuge i samme udstrækning som den 6. ferieuge, svarer det til en reduktion på 1 feriedage i hvert ferieår. I forhold til de ovenfor nævnte 33,2 feriedage, der benyttes til benchmark, svarer til det 1,3 dage.

Den skønnede virkning på 13,9 dage, jf. *tabel 6*, skal herefter være tilsvarende 1,3 dage mindre, dvs. 12,6 dage eller 0,048 fuldtidsperson pr. berørte lønmodtager.

Opregning til strukturelt niveau

Ovenstående beregninger bidrager med en udbudsvirkning pr. dimittend med en videregående uddannelse, som nedenfor omregnes til et strukturelt niveau.

Til dette er der taget udgangspunkt i ungdomskohorten, der fylder 15 år i 2015, der består af ca. 68.000 personer, jf. *tabel 8*. Denne kohorte svarer i størrelse stor set til gennemsnittet af de ungdomskohorter, der indtræder på arbejdsmarkedet i de kommende 40-50 år.

Tabel 8. Folketal samt befolkningsfremskrivninger af personer, der er født i år 2000.

Herkomst	Befolknings-		
	Folketal 2015	fremskrivning 2040	Forskell
Personer med dansk oprindelse	60.957	58.657	-2.300
Efterkommere	5.120	5.406	286
Indvandrere fra vestlige lande	736	6.148	5.412
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	1.560	7.502	5.942
I alt	68.374	77.713	9.339

Kilde: Danmarks statistik på opgørelserne FOLK1E og FRDK116.

På baggrund af den langsigtede DREAM-fremskrivning af den fremtidige uddannelsessammensætning antages det, at henholdsvis 62, 23 og 5 pct. vil have fuldført henholdsvis en videregående, erhvervsfaglig og gymnasial uddannelse, mens andre 10 pct. vil være ufaglærte eller med STU uddannelse. Blandt personer, der har fuldført en henholdsvis videregående, erhvervsfaglig, gymnasial eller ufaglært/STU uddannelse, vil henholdsvis 98, 100, 98 og 87 pct. være berørt af beskæftigelse på et tidspunkt i løbet af deres arbejdsliv,⁷⁷ og derfor være berørt af overgangen til samtidighedsferie.

En del af de godt 68.000 personer, der er fyldt 15 år i 2015, vil udvandre fra landet inden de fylder 40 år i 2040. Det er antaget, at alle 2.300 personer (med dansk oprindelse), der udvander inden de fylder 40 år, vil bidrage med en udbudsvirkning, fordi de når at indtræde på arbejdsmarkedet, inden de udvander.

Endvidere er der ca. 11.600 personer, der indvandrer til landet i perioden mellem de er 15 og 40 år. Efterkommere og vestlige-indvandrere, der indvandrer til landet, antages at have samme uddannelsesfordeling som antaget i profilmodellen. På tilsvarende vis nedjusteres indvandrede efterkommere og ikke-vestlige indvandrere med andelen af personerne, der er i berøring med arbejdsmarkedet henover et arbejdslivsforløb, *jf. tabel 19*. Endelig indgår alle ikke-vestlige indvandrere, der er indvandret mellem de er fyldt 15 og 40 år, i beregningerne på samme måde som ufaglærte lønmodtagere. Disse personer justeres ligeledes for andelen, der er i berøring med arbejdsmarkedet henover et livsforløb, *jf. tabel 19*.

Med dette er det muligt at skønne over det strukturelle niveau af personer, der er født i 2000, som dimitterer til forskellige uddannelsesniveauer, og som vil bidrage til en årlig udbudsvirkning pr. person. Samlet set er det skønnet, at der årligt vil være knap 77.000 personer, som vil blive berørt af samtidighedsferie, *jf. tabel 9*. Der skal

⁷⁷ Dette er konkret beregnet for de 40-årige i 2015 (hvor det forventes, at personerne har gennemført deres højeste fuldførte uddannelse) ved at undersøge, om personer deltager i lønmodtagerbeskæftigelsen på et eller andet tidspunkt tilbage til 1996.

herefter korrigeres for den fremtidige, forventede demografiske udvikling, hvor det lægges til grund, at antallet af 15-19 årige er en egnet indikator. I gennemsnit for perioden 2016-2060 udgør aldersgruppen 99,5 pct. af tallet for 2015, jf. *tabel 21*.

Tabel 9. Langsigtet strukturelt skøn over arbejdsudbudsvirkninger for en dimittendkohorte.

	Strukturelt niveau	Fuldtidspersoner	Lønsum (mio. kr.)
Videregående uddannelse	44.955	-1.580	-383
- Beskæftigede	34.392	-1.580	-383
- Arbejdsløse	10.563	0	0
Erhvervsfaglige	16.969	0	0
Gymnasial	3.617	-147	-36
Ufaglærte	11.290	-460	-74
I alt	76.832	-2.187	-493
I alt, langsigtet	76.448	-2.176	-491

Det forudsættes ovenfor, at knap 77 pct. af dimittenderne med en videregående uddannelse starter beskæftigelse indenfor 12 måneder efter dimittering ud fra erfaringerne for 2012, jf. *tabel 3*. Udbudsvirkningen for de beskæftigede dimittender med en videregående uddannelse er fundet på baggrund af udbudsvirkningerne pr. person, jf. *tabel 5*, og efter korrektionen for delvis udbetaling af den 5. ferieuge.

Hovedparten af dimittenderne med en videregående uddannelse, der ikke starter beskæftigelse indenfor 12 måneder, vil optjene ret til betalt ferie på dagpenge. Derfor vil den negative udbudsvirkning i det første beskæftigelsesår være begrænset for ledige dimittender med en videregående uddannelse. Det er derfor beregningsteknisk antaget, at disse personer ikke bidrager med et arbejdsudbudstab.

Endvidere er det antaget, at der for dimittender med en erhvervsfaglig uddannelse heller ikke er en påvirkning på arbejdsudbuddet, fordi disse personer vil opleve samtidighedsferie under deres elevtid samtidig med, at de i højere grad vil have optjent ferie fra deres elevtid til det første ansættelsesår efter dimittering. Der er på den baggrund heller ikke medregnet udbudsvirkninger for dimittender med en erhvervsfaglig uddannelse. Dermed er der ikke taget højde for en eventuelt negativ arbejdsudbudseffekt af, at feriebetalingen pr. dag vil være højere det første år i en ny ferieordning med samtidighed.

Personer med en videregående uddannelse har en deltidsfrekvens på 13 pct., mens ufaglærte har en højere deltidsfrekvens på ca. 27 pct., jf. *tabel 20*. Det betyder, at udbudsvirkningen pr. personer er beregnet på en gruppe personer med lavere del-

tidsfrekvenser end de ufaglærte (heriblandt personer med en gymnasial uddannelse). Dertil kommer, at de deltidsbeskæftigede med videregående uddannelse har højere gennemsnitligt timetal end deltidsbeskæftigede ufaglærte. På den baggrund nedjusteres udbudsvirkningen pr. person for de ufaglærte samt personer med en gymnasial uddannelse til 0,0407 fuldtidspersoner pr. person og 0,010 mio. kr. pr. person.⁷⁸

Der skelnes ikke mellem, om de nye på arbejdsmarkedet er ledige eller beskæftigede, fordi ufaglærte ikke har samme ret til dagpenge som dimittender, der kan optjene ferie uden at være berørt af beskæftigelse. Såfremt en ufaglært starter sit arbejdsliv som ledig, vil vedkommende derfor ikke have ret til betalt ferie ved første indtræden på arbejdsmarkedet, og derfor er der medregnet fuld virkning af alle ufaglærte dimittender. For de nye på arbejdsmarkedet, der stater med deltids- eller sæsonarbejde, er det desuden forudsat, at der er samme udbudsvirkning pr. person. Endelig forudsættes det, at arbejdsudbudsvirkningerne for ufaglærte tilsvarende er gældende for personer, der afslutter en gymnasial eller en STU-uddannelse.

Det er ikke muligt at underbygge, hvorvidt antagelsen om adfærden fra dimittender er rimelig at udbrede til ufaglært samt personer, der afslutter en gymnasial eller STU-uddannelse. Disse skøn er således forbundet med usikkerhed.

Eftersom udbudsvirkningen opgjort i lønsum er beregnet på dimittender med en videregående uddannelse, vil lønsumsvirkningen pr. person være for høj til at lægge direkte ned over de ufaglærte. Konkret svarer lønsumsudbudsvirkningen til en månedsløn på ca. 28.000 kr. Af den grund er det antaget, at lønsumsvirkningen for de ufaglærte samt personer med en gymnasial uddannelse, kun svarer til 2/3 af virkningen for dimittenderne med en videregående uddannelse.

2. Udtrædelse af arbejdsmarkedet

Personer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet ved at gå på efterløn eller folkepension, har i det nuværende feriesystem mulighed for at afholde ekstra betalt ferie umiddelbart op til tilbagetrækningstidspunktet som følge af forskydningen mellem optjening og afholdelse i det nuværende feriesystem. I en ny ferieordning med samtidighed vil denne mulighed være begrænset, hvilket indebærer en arbejdsudbudsgæst for fratrædende på arbejdsmarkedet.

2.1 Tilbagetrækning til folkepension

På baggrund af oplysninger fra eIndkomst om udbetalinger af ferietilgodehavender for timelønnede og fratrædende funktionærer, er det muligt at skønne over ferieafholdelsesmønstret for personer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet ved at gå på folkepension. Det nyeste tilgængelige data er en 33 pct. stikprøve fra år 2012.

Lønmodtagere, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet for at gå på folkepension, er i opgørelsen afgrænset til personer, som optræder med blot én enkelt udbetaling af ferietilgodehavender i 2012. Årsagen hertil er, at det ikke er muligt at skelne udbetalinger af feriegodtgørelse fra fratrædende timelønnede fra ferieudbetalinger

⁷⁸ Ved 26,7 pct. med deltid, hvor de deltidsbeskæftigede arbejder 15,8 timer i gennemsnit, svarer det til en gennemsnitlig arbejdstids på 31,2 i alt. Det giver en korrektionsfaktor på $31,2/37 = 0,85$. Med udgangspunkt i de 0,048 bliver det 0,0407 fuldtidsperson pr. person.

af feriegodtgørelse for beskæftigede timelønnede. Derfor vil de efterfølgende beregninger være baseret på tilbagetrækkende funktionærer. Det forudsættes, at time-lønnede, der trækker sig tilbage, har samme udbudsvirkning pr. arbejdstime som funktionærer, og der tages på den baggrund udgangspunkt i udbudsvirkningen fra funktionærerne.

Yderligere er udbetalinger på mindre end 5.000 kr. ekskluderet, med henblik på at frasortere månedlige udbetalinger af feriegodtgørelser for timelønnede lønmodtagere. Sigtet er, at holde dem ude, som ikke er i gang med at forlade arbejdsmarkedet. De udbetalinger som pensionisterne får ved afgang fra arbejdsmarkedet vil svare til typisk 25-30 feriedage, jf. *tabel 11*. Beløbsgrænsen på 5.000 kr. er valgt ud fra en betragtning om, at der er tale om så små beløb, at de ikke vurderes rimelige i forhold den gruppe, som vi forsøger at identificere – nemlig tilbagetrækkende funktionærer. Fx kan en person, der trækker sig tilbage (og modtager folkepension) fortsætte med et fritidsjob, der giver vedkommende én enkelt udbetaling af ferie, som er meget lav. Disse personer bør ikke medregnes i udbudsberegningerne, fordi det ikke drejer sig om udbetalinger/arbejdsudbud grundet tilbagetrækning. Yderligere skal de 5.000 kr. ses i lyset af, at en fuldtidsbeskæftiget lønmodtager altid have mindst 10,4 dages ferie til udbetaling fra tilbagetrækning (det er de dage, som i indeværende ferieår er optjent til det efterfølgende ferieår). Hvis de små beløb netop er små, fordi lønmodtageren afholder relativt meget ferie inden tilbagetrækning, må det uanset hvad afspejle en tilbagetrækning fra et meget lille omfang af beskæftigelse – ellers ville beløbet være større, jf. ovenstående om mindst 10,4 feriedage til udbetaling.

Til at vurdere, om en person trækker sig tilbage til folkepension, er det betinget, at personerne skal være registreret i DREAM med en udbetaling af folkepension mindst to måneder efter udbetalingen af ferietilgodehavender, for at være inkluderet i opgørelsen.

Populationsafgrænsningen resulterer i 4.000 folkepensionister, der udgør knap 51 pct. af alle aftrådte folkepensionister, der er registreret med en udbetaling af feriegodtgørelse i 2012, jf. *tabel 10*.

Tabel 10. Populationsafgrænsning.

	Stikprøve	Fuld population	Pct.
En enkelt udbetaling	7.883	23.649	100
Udbetaling på mere end 5.000 kr.	4.022	12.066	51

Udbudstabet ved det nuværende feriesystem for de fratrædende funktionærer kan findes ved forskellen på, hvor mange betalte feriedage den enkelte funktionær ville få udbetalt på tilbagetrækningstidspunktet, hvis vedkommende havde afholdt et gennemsnitligt feriemønster (herefter omtalt som restferiedage ved gennemsnitligt feriemønster), og hvor mange betalte feriedage vedkommende rent faktisk fik udbetalt på tilbagetrækningstidspunktet.

Såfremt det udbetalte feriegodtgørelsesbeløb svarer til færre feriedage, end den fratrædende ville få udbetalt ved et gennemsnitligt feriemønster, vil forskellen være et udtryk for, hvor meget betalt ferie den tilbagetrækkende funktionær har afholdt umiddelbart før tilbagetrækningsstidspunktet.

Udbetalingen af ferietilgodehavende for den enkelte folkepensionist kan omregnes til feriedage ved følgende beregning:

$$\text{Udbetalt restferiedag} = \frac{\text{Udbetalt feriegodtgørelse}}{\text{Pris for én enkelt feriedag}}$$

Her er prisen for én enkelt feriedag fundet ved 12,5 pct. af lønindkomsten, hvor der optjenes ferie:

$$\text{Pris for én enkelt feriedag} = \frac{\frac{47}{52} \times 12,5 \text{ pct.} \times 12}{25} \times \text{gns. månedsløn 2011}$$

Ved ovenstående beregning bliver beløbet for det udbetalte ferietilgodehavende i beregningerne omsat til et antal feriedage. Arbejdsudbudsvirkningen af at indføre samtidighedsferie findes herefter ved:

$$\text{Udbudstab} = \text{Rest ferie v. gns. feriemønster} - \text{udbetalt restferiedage}$$

Restferie ved et gennemsnitligt feriemønster kan findes på baggrund af tilbagetrækningsstidspunktet, *jf. tabel 11*, samt antallet af berørte beskæftigelsesmåneder i optjeningsperioden, hvor der netop optjenes 2,08 dag pr. beskæftigelsesmåned. Ca. 90 pct. af de tilbagetrækkende folkepensionister har været berørt af beskæftigelse i hele optjeningsperioden, og vil derfor have et gennemsnitligt feriemønster, *jf. tabel 11*. Omvendt vil personer, der har været berørt af færre beskæftigelsesmåneder i optjeningsperioden, tilsvarende have rådighed over færre restferiedage end illustreret. Restferiedagene ved et gennemsnitligt feriemønster for personer, der ikke er berørt af beskæftigelse i hele optjeningsperioden, bliver i beregningerne korrigeret svarende til antallet af berørte beskæftigelsesmåneder i optjeningsperioden.

Tabel 11. Gennemsnitligt feriemønster for en person, der er berørt af beskæftigelse i hele optjeningsperioden.

Pension ved udgangen af	Uforbrugt ferie i ferieåret	Optjent til næste ferieår (min. udbetaling)	Restferie v. gns. feriemøn.
Januar	5,1	27,1	32,2
Februar	3,1	29,2	32,3
Marts	2,1	31,2	33,3
April	0,0	33,3	33,4
Maj	24,3	10,4	34,7
Juni	23,4	12,5	35,8
Juli	13,5	14,6	28,1
August	10,6	16,7	27,2
September	9,7	18,7	28,5
Oktober	7,8	20,8	28,6
November	7,3	22,9	30,2
December	6,0	25,0	30,9
Gennemsnit	9,4	21,9	31,3

Overgangen fra det nuværende system til samtidighedsferie vil blandt andet betyde, at fratrædende funktionærer får reduceret antallet af restferiedage på tilbagetrækningsstidspunktet. For personer, som i det nuværende feriesystem bidrager med en 'arbejdsudbudsgevinst' ved at afholde mindre ferie end det gennemsnitlige feriemønster, vil overgangen til samtidighedsferie ikke påvirke personernes arbejdsudbud. For de 1.300 tilbagetrækkende folkepensionister, der i stikprøven afholder mindre eller svarende til det gennemsnitlige feriemønster i perioden op til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, vil samtidighedsferie derfor udelukkende have betydning for størrelsen af udbetalingen af ferietilgodehavender, jf. tabel 12 (række 1).

Tabel 12. Udbudsvirkninger i det nuværende feriesystem.

Udbud	Stikprøve		Fuld population		
	Berørte	Fuldtids- personer	Lønsum (mio. kr.)	Fuldtids- personer	Lønsum (mio. kr.)
Mindre ferie end gennemsnittet (gevinst)	1.319	41	18	123	54
Mere ferie end gennemsnittet. (tab)	2.699	-87	-40	-261	-120

For personer, som umiddelbart inden de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, i dag afholder mere betalt ferie end det gennemsnitlige feriemønster, vil overgangen til samtidighedsferie imidlertid påvirke arbejdsudbuddet. Af den grund vil arbejdsudbuddet for funktionærer på vej på pension ved overgangen til samtidighedsferie alene være beregnet på baggrund af de knap 2.700 funktionærer, der i stikprøven afholder mere betalt ferie op til tilbagetrækningstidspunktet end det gennemsnitlige feriemønster, jf. *tabel 12*.

Det nuværende feriesystem giver anledning til et arbejdsudbudstab på ca. 90 fuldtidspersoner på baggrund af den beregnede stikprøve, hvilket svarer til 260 fuldtidspersoner i den samlede population og en lønsum på 120 mio. kr. for den fulde population, jf. *tabel 11*. Det bemærkes, at beregningen af arbejdsudbuddet i fuldtidspersoner er baseret på antallet af betalte feriedage, som den enkelte får reduceret, som dernæst er vægtet med vedkommendes gennemsnitlige arbejdstid i 2011. Dette er gjort med henblik på at justere for hel- og deltidsbeskæftigelse i det beregnede antal fuldtidspersoner.

Endelig kan udbudsgevinsten ved en ferieordning med samtidighed findes ved at fratække antallet af mulige betalte feriedage i et samtidighedssystem, jf. *tabel 14*, fra arbejdsudbudstabet i det nuværende system. Et nyt feriesystem vil samlet set betyde, at arbejdsudbuddet årligt øges med 180 fuldtidspersoner blandt de beregnede tilbagetrækkende funktionærer svarende til en lønsum på 84 mio. kr., jf. *tabel 13*.

Tabel 13. Udbudsvirkninger i et samtidighedsferiesystem.

	Stikprøve		Fuld population		
	Berørte	Fuldtids- personer	Lønsum (mio. kr.)	Fuldtids- personer	Lønsum (mio. kr.)
Skøn	1.978	60	28	180	84
Pr. person	-	-	-	0,045	0,021

Det bemærkes således, at nogle funktionærer på vej mod pension også i en ny ferieordning med samtidighed vil afholde mere betalt ferie inden tilbagetrækningstidspunktet. Dermed er skønnet på ca. 2.700 berørte i *tabel 10* nedjusteret til knap 2.000 berørte, jf. *tabel 13*.

Korrektion fra 2.699 til 1.978 i *tabel 13* skyldes, at der også i et nyt feriesystem med samtidighed vil være personer, som kan og vil holde mere ferie end sædvanligt i perioden op til overgangen til folkepension.

Tabel 14 nedenfor viser, at det kan lade sig gøre at afholde ferie ved overgangen til folkepension i alle måneder bortset fra august, men at det i en ny ferieordning med samtidighed er muligt i et langt mindre omfang i de fleste måneder. Endelig ses, at der er tre måneder, hvor der kan være tale om flere mulige dage under samtidighedsferie end under den gældende ferieordning.

Tabel 14. Muligt antal feriedage til afholdelse givet gennemsnitligt feriemønster i forudgående del af ferieåret. Gældende regler og samtidighedsferie.

Antal dage	Gæld. regler	Samtidighed	Forskel
Januar	5,1	5,0	0,1
Februar	3,1	5,1	-2,0
Marts	2,1	6,1	-4,1
April	0,0	6,1	-6,1
Maj	24,3	7,5	16,8
Juni	23,4	8,7	14,7
Juli	13,5	0,9	12,6
August	10,6	0,0	10,6
September	9,7	1,3	8,4
Oktober	7,8	1,4	6,4
November	7,3	2,9	4,4
December	6,0	3,7	2,3

Korrektionen i *tabel 13* er foretaget ud fra den enkelte person-observation, hvor det afgøres, om det beregnede antal ekstra afholdte feriedage i forhold til de gennemsnitlige feriemønstre ville kunne indfries også ved samtidighedsferie. Med andre ord, ser man bort fra de tilfælde, hvor personen ville kunne holde det samme antal ekstra feriedage fremover. Dette giver anledning til korrektionen til 1.978 berørte, jf. *tabel 13*.

Det bemærkes, at skønnet over udbudsvirkningen er baseret på godt halvdelen af de tilbagetrådte folkepensionister, der optræder med en udbetaling af ferietilgodehavender i det anvendte datasæt. For at få beregnet virkningerne op til alle de tilbagetrækkende folkepensionister, udregnes udbudsvirkningerne pr. person, jf. *tabel 13*.

Udbudsvirkningen pr. person skal have virkning for de resterende 3.900 folkepensionister (i stikprøven), som beregningerne ikke medtager. Disse folkepensionister har dog kun været berørt af beskæftigelse i 30 pct. af optjeningsperioden, hvorfor udbudsvirkningen pr. person er lagt ind med 30 pct. af virkningen.

Samlet set skønnes det, at samtidighedsferie vil øge arbejdsudbuddet for personer på vej på pension med ca. 235 fuldtidspersoner, svarende til en lønsum på knap 110 mio. kr., jf. *tabel 15*.

Tabel 15. Samlet skøn for tilbagetrækkende folkepensionister.

	Fuldtidspersoner	Lønsum (mio. kr.)
Skøn	234	109

Usikkerheder

Størrelsen af den forventede restferie ved et gennemsnitligt feriemønster er en afgørende forudsætning for beregningerne vedrørende de tilbagetrækkende, og de udførte beregninger vil være følsomme over for det korrekte valg af tilbagetræknings-tidspunkt. Her kan særligt størrelsen af restferiedagene omkring udgangen af ferieåret være meget forskellige. En person, der trækker sig tilbage ultimo maj måned har 10,4 restferiedage til gode til næste ferieår, mens en person, der trækker sig tilbage ultimo april har 33,3 restferiedage til gode. I de udførte beregninger er det antaget, at tilbagetrækningstidspunktet er ultimo måneden for udbetalingen af ferietilgodehavender.

Arbejdsudbudsvirkninger for de tilbagetrækkende er derfor beregnet med en vis usikkerhed. Ved at forskyde tilbagetrækningstidspunktet frem eller tilbage med én kalendermåned er det muligt at tage højde for en del af usikkerheden i beregningerne, jf. *tabel 16*.

Tabel 16. Udbudsvirkninger i et samtidighedsferiesystem for folkepensionister.

	Fuldtidspersoner	Lønsum (mio. kr.)
Skøn	234	109
Nedre skøn	183	86
Øvre skøn	292	135

2.2 Tilbageberegning til efterløn

I gennemsnit påbegyndte ca. 24.000 personer efterløn i år 2013 og 2014, hvoraf ca. 75 pct. eller ca. 18.000 kom fra beskæftigelse, og hvoraf en del arbejder samtidigt med efterlønnen, svarende til 1/3, som vil holde deres ferie uafhængigt af efterlønnen. Eftersom der er særlige modregninger i efterlønnen for udbetalinger af ikke-afholdte feriemidler, må det forventes, at efterlønsmodtagere afholder så meget ferie som muligt, inden de overgår til efterløn. Hver uforbrugt feriedag medfører et fradrag på 7,4 timer i efterlønnen.

Hvis det antages, at lønmodtagerne, der overgår til efterløn som andre lønmodtagere, i gennemsnit har 31 feriedage til gode på efterlønstidspunktet, jf. *tabel 11*, vil det svare til ca. 1.400 fuldtidspersoner, som alt andet lige vil kunne modregnes i efterlønnen. Her er det dog kun i gennemsnit ni feriedage, jf. *tabel 11*, svarende til 400 fuldtidspersoner, som er uforbrugt ferie i ferieåret, og som lønmodtagerne derfor har rådighed over på tilbageberegningstidspunktet.

Under antagelse af, at lønmodtagere, der trækker sig tilbage på efterløn, vil bruge al uforbrugt ferie i ferieåret – gennemsnitligt svarende til ni feriedage – så vil arbejdsudbuddet i det nuværende feriesystem være svækket med 400 fuldtidspersoner som følge af øget afholdt ferie for efterlønsmodtagere. Denne antagelse vurderes som rimelig på grund af den ufordelagtige modregning i efterlønnen af eventuel uforbrugt ferie. Da det i gennemsnit drejer sig om ni feriedage, er der ingen grund til at tro, at arbejdsgiverne ikke kan imødekomme denne øgede efterspørgsel på ferie for de tilbageberegkende lønmodtagere.

Ved samtidighedsferie vil der i gennemsnit være mulighed for, at efterlønsmodtagerne kan afholde øget ferie, inden de trækker sig tilbage – svarende til 150 fuldtidspersoner. Overgangen til samtidighedsferie vil derfor give en arbejdsudbudsvinst på 250 fuldtidspersoner for de tilbageberegkende efterlønsmodtagere.

Lønsumsvirkningen er beregnet ved at anvende lønsumsvirkningen pr. fuldtidsperson for de tilbageberegkende folkepensionister. På den ene side kan der argumenteres for, at lønsummen vil være højere for folkepensionister end efterlønsmodtagere, fordi de har mere anciennitet bag sig, samtidig med at efterlønsmodtagere i gennemsnit har en lavere indkomst end tilsvarende lønmodtagere, der ikke trækker sig tilbage. Omvendt er lønsummen for folkepensionisterne i flere tilfælde baseret på en lavere beskæftigelsesgrad end efterlønsmodtagerne. Samlet set er det derfor vurderet rimeligt at antage den samme lønsumsvirkning for efterlønsmodtagerne som for folkepensionisterne.

2.3 Langsigtet strukturel virkning

Hvis resultaterne for overgangen til efterløn og til folkepension, opgjort i henholdsvis 2012 og 2014, skal omsættes til strukturelt niveau, skal der kontrolleres dels for antallet af personer i aldersgruppen, dels for tilbøjeligheden til at overgå til efterløn og folkepension.

Antallet af personer, som de enkelte år kan overgå til efterløn henholdsvis folkepension ud fra de allerede vedtagne forhøjelser af pensionsaldrene m.v., svarer i gennemsnit for årene 2016-2060 på nær 3 pct. til det tilsvarende antal i 2012 og 2014.

På længere sigt (efter 2035) forventes tilgangen til efterløn at være faldet til ca. 1/4 af det nuværende niveau, og arbejdsudbudseffekten reduceres dermed tilsvarende. Den faldende tilgang til efterlønsordningen modsvares dog af en tilsvarende stigning i tilgangen til folkepension fra arbejde.

Da arbejdsudbudsvirkningen pr. person ved overgangen til efterløn stor set svarer til arbejdsudbudsvirkningen ved overgang til folkepension, vil det anførte samlede niveau i 2012/14 for arbejdsudbudsvirkninger ved afgang fra arbejdsmarkedet, med den nævnte demografisk begrundede stigning på 3 pct., således kunne siges at være et udtryk for det langsigtede, strukturelle niveau.

3. Samlet skøn over udbudsvirkningerne

Det skønnes, at overgangen til samtidighedsferie samlet set vil reducere arbejdsudbuddet svarende til ca. 1.900 fuldtidspersoner og en tilsvarende lønsum på knap 230 mio. kr. Skønnet er beregnet på baggrund af fremlagte beregningsforudsætninger, og er således forbundet med en vis usikkerhed.

Tabel 17. Det samlede skøn over udbudsvirkningerne af et samtidighedsferiesystem.

	Fuldtidspersoner	Lønsum (mio. kr.)
Dimittender	-2.176	-491
Folkepensionister	241	112
Nedre skøn	188	89
Øvre skøn	301	135
Efterløn	258	199
Samlet skøn	-1.677	-180
Nedre skøn	-1.730	-203
Øvre skøn	-1.617	-157

4. Supplerende tabeller

Tabel 18. Gennemsnitligt mønster for afholdelse af ferie.

	Feriedage	Timer
Januar	0,8	5,9
Februar	2,0	14,8
Marts	1,1	8,1
April	2,0	14,8
Maj	0,7	5,2
Juni	1,0	2,1
Juli	9,8	72,5
August	3,0	22,2
September	0,8	5,9
Oktober	1,9	14,1
November	0,6	4,4
December	1,3	9,6

Tabel 19. 40-årige i 2015, som, på baggrund af RAS, er berørt af beskæftigelse indenfor perioden 1996-2014.

	Dansk	Efterkommer	Ikke-vestlig indvandrer	Vestlig indvandrer
Videregående udd.	1,00	0,99	0,79	0,96
Erhvervsfaglig	1,00	0,99	0,96	0,98
Gymnasial	0,99	0,97	0,87	0,98
Ufaglært	0,93	0,91	0,74	0,82

Tabel 20. Opgørelser af deltidsfrekvenser fordelt på uddannelse.

	Deltidsfrekvens uden studerende i pct.
Ufaglærte	26,7
Faglærte	10,2
Videregående	12,6

Kilde: Skøn baseret på en AKU-2015 kørsel for LO.

Tabel 21. Antal 15-19 årige i 2015 og gennemsnit i forskellige perioder

	2015	2016-2040	2041-2060	2016-2060
Antal 15-19 årige	352.904	346.050	366.817	351.165
Index	100	98,1	103,9	99,5

Kilde: DST: FOLK2 og FRDK117

