

Ferielovudvalget Betænkning



Betænkning nr. 1207

Arbejdsministeriet, august 1990

Publikationen kan købes i boghandelen eller hos


STATENS INFORMATIONSTJENESTE

Postboks 1103,1009 København K

Telefon 33 92 92 00 - Postgirokonto nr. 1 09 14 25

*Hvis De betaler med check eller
på giro til Statens Informationstjeneste
undgår De ekspeditionsgebyr*



 trykt på genbrugspapir

ISBN 87-503-8641-7
Sangill Bogtryk & offset, Holme Olstrup
Ar 15-157-bet.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel 1:	Indledning	5
1.1.	Udvalgets kommissorium og sammensætning	5
1.2.	Nedsættelse af redaktionsudvalg	10
1.3.	Resume af udvalgets konklusioner	11
Kapitel 2:	Beskrivelse af udenlandske ordninger ...	21
2.1.	Indledning	21
2.2.	Beskrivelse af feriereglerne i Norge ...	21
2.2.1.	Lovens lønmodtagerbegreb og ufravigelighed	21
2.2.2.	Optjeningsår og ferieår	22
2.2.3.	Feriens længde og fastlæggelse af tidspunktet for feriens afholdelse	22
2.2.4.	Beregning af feriepenge (feriegødgørelse og procentsatsen	23
2.2.5.	Udbetaling af feriepenge	24
2.2.6.	Udbetaling af feriepenge, når ferien ikke er afholdt i ferieåret samt ved ophør af arbejdsforholdet	24
2.3.	Beskrivelse af feriereglerne i Sverige .	24
2.3.1.	Lovens lønmodtagerbegreb, kategorisering og ufravigelighed	25
2.3.2.	Aftalefriheden	26
2.3.3.	Optjening og ferieår	26
2.3.4.	Feriens længde og fastlæggelse af tidspunktet for feriens placering	26
2.3.5.	Ferieløn	27
2.3.6.	Ferieerstatning	28
2.3.7.	Overførsel af ferie	28
2.4.	Oversigt over feriereglerne i Danmark, Sverige og Norge	30
2.5.	Kort beskrivelse af feriereglerne i Frankrig, Tyskland og England	31
2.5.1.	Ferieordninger i Frankrig	31
2.5.2.	Ferieregler i Tyskland	32
2.5.3.	Ferieordninger i England	33
Kapitel 3:	Beskrivelse af lønmodtagerbegrebet i ferieloven (ferielovens område).	35
3.1.	Lovgrundlaget	35
3.2.	Ferielovens område og udstrækning - lønmodtagerbegrebet	36
3.3.	Anden lovgivning	38
3.4.	Udvalgets overvejelser vedrørende løsning af problemer i det eksisterende system	39
Kapitel 4:	Optjening af ferie i ubrudt beskæftigelse og i kortvarige arbejdsforhold ...	44
4.1.	Lovgrundlaget	44
4.2.	Feriens længde	45

4.3.	Optjening af betalt ferie i ubrudt beskæftigelse, men hvor lønmodtageren er fraværende fra arbejdet	46
4.4.	Suppleringsferie	49
4.5.	Problemer i det eksisterende system	49
4.6.	Udvalgets overvejelser	51
Kapitel 5:	Betingelserne for at holde ferie med løn - ferielønnens størrelse	55
5.1.	Lovgrundlaget	55
5.2.	Betingelser og forudsætninger i ferielovens § 14, stk. 1	56
5.3.	Størrelsen af den løn, der skal udbetales under ferien	57
5.4.	Ferietillægget	59
5.5.	Særligt om arbejdstidsændringer og fast beregnelige tillæg	59
5.6.	Problemer i det eksisterende system	60
5.7.	Udvalgets overvejelser	62
Kapitel 6:	Feriegodtgørelsens og ferietillæggets størrelse, herunder beregning af feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom, barsel og i forbindelse med f	65
6.1.	Lovgrundlaget	65
6.2.	Afgrænsning af begrebet løn	66
6.3.	Lønbegrebets tidsmæssige afgrænsning . . .	70
6.4.	Ferietillægget	71
6.5.	Feriegodtgørelse med 12 % i stedet for ferie med løn	72
6.6.	Beregning af feriegodtgørelse ved fratræden	72
6.7.	Udvalgets overvejelser	74
Kapitel 7:	Beskrivelse af retten til afholdelse af ferie	80
7.1.	Lovgrundlaget	80
7.2.	De tidsmæssige rammer for placeringen af ferie	82
7.3.	Feriens iværksættelse	85
7.4.	Feriehindringer	87
7.5.	Adgangen til kollektive ferieordninger .	89
7.6.	Ferie og opsigelse	90
7.7.	Udvalgets overvejelser	91
Kapitel 8:	Afregning og udbetaling af feriegodtgørelse	99
8.1.	Regelgrundlaget	99
8.2.	Indbetaling af feriegodtgørelse - afregning til FerieGiro	100
8.3.	Udbetaling af feriegodtgørelse	102
8.4.	Udbetaling af feriegodtgørelse efter ferieåret	106
8.5.	Udbetaling ved dødsfald	106

8.6.	Udvalgets overvejelser.	107
8.6.1.	Løbende afregning af feriegodtgørelse ..	107
8.6.2.	Tidspunktet for udbetaling af feriegodtgørelse	108
8.6.3.	Øvrige forslag	112

Kapitel 9:	Fravigelser fra ferielovens hovedsystem, Fravigelser fra ferieloven helt eller delvis ved ferieoverenskomst, ferieregulativ eller individuel aftale samt aftaler der giver lønmodtagerne en videregående ferieret end efter ferieloven ...	114
	Særlige regler for lærlinge og efg-elever	114
9.1.	Regelgrundlaget	114
9.2.	Videregående ferierettigheder	115
9.3.	Ferieregulativer	116
9.4.	Ferieoverenskomster	116
9.5.	Forholdet mellem ferieloven og ferie- overenskomster samt afgørelse af tvister på områder, hvor ferieoverenskomster er oprettet/godkendt	122
9.6.	Lærlinge og efg-elever	123
9.7.	Supplerende overvejelser	124

Kapitel 10:	Ferielovens regler vedrørende sanktioner, garantier, modregning, afgørelse af fortolkningsspørgsmål og tvister, anke af afgørelser og forældelse	125
10.1.	Regelgrundlaget	125
10.2.	Tilsidesættelse af feriepligten	126
10.2.1.	Lønmodtageren har lønnet beskæftigelse i ferien	126
10.2.2.	Aftaler om afkald på feriepenge	127
10.2.3.	Overdragelse af beviser på optjent feriegodtgørelse	127
10.3.	Retsforfølgning, tilbageholdelse og modregning i feriepenge	128
10.3.1.	Ydelser til det offentlige	128
10.3.2.	Ydelse af betalt ferie udover ferielovens regler	128
10.3.3.	Feriegodtgørelse inkluderet i lønnen/ydet kontant	129
10.3.4.	Modregning	130
10.4.	Forældelse	131
10.4.1.	Forældelse af krav på udbetaling af uahævet feriegodtgørelse	131
10.5.	Strafansvar	132
10.5.1.	Undladelse af at yde feriepenge til lønmodtagere	132
10.5.2.	Overtrædelse af pligten til at indberette og indbetale feriegodtgørelse til FerieGiro	132
10.6.	Rekurs	133
10.7.	Udvalgets overvejelser	133

Kapitel 11:	Økonomiske og administrative konsekvenser af de foreslåede ændringer.	136
11.0.	Forudsætninger for beregningerne af de økonomiske konsekvenser.	136
11.1.	Økonomiske konsekvenser.	136
11.1.1.	Sygdom	136
11.1.2.	Beregningsgrundlaget.	139
11.1.2.1.	Søgehelligdagsbetaling	139
11.1.2.2.	1.ledighedsdag.	139
11.1.2.3.	ATP- og AUD-bidrag samt lønmodtagerens eget bidrag til pensionsordninger.	139
11.1.2.4.	Tillæg og naturalydelse.	140
11.1.2.5.	Ferietillægget.	140
11.1.2.6.	Fastsættelse af ferieprocenten og ferietillæggets størrelse.	141
11.1.3.	Ferie med løn for personer i ubrudt beskæftigelse.	142
11.2.	Administrative konsekvenser.	143
11.2.1.	Oprettelse af et Ferieudvalg og udvidede rammer for at indgå kollektive overenskomster.	143
11.2.2.	Udbetaling af feriegodtgørelse sammen med lønnen.	144
11.2.3.	Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets start.	144
11.2.4.	Attestation af feriebeviser.	144
11.2.5.	Udbetaling af feriegodtgørelse til personer, der forlader arbejdsmarkedet	145
11.2.6.	Udbetaling af feriegodtgørelse til personer, der forlader landet.	145
11.2.7.	Sammenfatning	145
Kapitel 12:	Udkast til ny ferielov med bemærkninger.	147
Bilag:	Beskrivelse af tjenestemænds ferie-regler.	192

Kapitel 1: Indledning

1.1. Udvalgets kommissorium og sammensætning.

Ferielovudvalget blev nedsat af arbejdsministeren i august 1989 med følgende kommissorium:

"I regeringens afbureaukratiseringsplan er det bebudet, at ferieloven skal søges forenklet.

Til dette formål nedsættes der et lovforberedende udvalg med deltagelse af bl.a. arbejdsmarkedets parter, som skal overveje en ændret dansk ferielovgivning.

Udvalgets hovedopgave bliver at overveje og udarbejde lovforslag om et væsentligt forenklet system, hvor **hovedreglen** bliver, at lønmodtagerne har ret til (5 ugers) ferie med løn, såfremt de har været beskæftiget hele året.

I dag udbetales feriegodtgørelse efter 3 forskellige systemer: dels gennem FerieGiro, dels gennem de såkaldte ferie-kortordninger, og dels - for så vidt angår månedslønnede - som løn under ferie.

Der er samtidigt i ferieloven eller med hjemmel heri opbygget et kontrolsystem, som i detaljer regulerer udbetalingen af feriegodtgørelsen.

Det samlede regelsæt er uoverskueligt og administrativt besværligt for både lønmodtagerne og arbejdsgiverne.

Systemet svarer efter regeringens opfattelse ikke til forholdene på det danske arbejdsmarked i 90'erne. Regeringen har i den forbindelse hæftet sig ved, at man i andre lande, bl.a. de nordiske, øjensynligt har væsentligt enklere feriesystemer.

Udvalget skal derfor udarbejde udkast til en ny ferielov efter følgende hovedretningslinier:

1. Personer der er i et ubrudt ansættelsesforhold har ret til ferie med løn.
2. For personer der fratræder inden de har holdt den optjente ferie, skal den optjente feriegodtgørelse indbetales til FerieGiro, medmindre der ved (ferie)overenskomst er aftalt noget andet.
3. For disse personer udbetales feriegodtgørelsen på en gang ved ferieårets begyndelse den 2. maj.
4. Små feriegodtgørelsesbeløb skal dog kunne udbetales kontant sammen med lønnen.
5. Medens det ikke længere skal være nogen betingelse for at få udbetalt feriegodtgørelse, at ferien holdes, skal 3 uger af den optjente ferie fortsat gives i sammenhæng.

Arbejdsgiveren skal uændret være berettiget til at placere de 3 ugers ferie med et passende varsel, herunder til at ferielukke virksomheden i 3 uger.

Blandt de problemer, som udvalget i øvrigt bør behandle, skal fremhæves følgende:

Et klarere lønmodtagerbegreb

Beregning af feriegodtgørelse

Regler for varsling af ferie

Regler for placering af ferie

Forholdene for lønmodtagere med hyppige kortvarige beskæftigelsesforhold

Sanktioner, herunder præceptivitet.

Udvalget skal ikke overveje ændringer i Feriefondens sammensætning eller opgaver, medmindre der er tale om konsekvensændringer af andre ændringer i loven f.eks. vedrørende uhævet feriegodtgørelse.

Udvalget skal beskrive forholdene i Sverige og Norge og eventuelt andre lande efter udvalgets skøn, og udvalget skal forholde sig hertil i sine forslag.

Det er af afgørende betydning, at udvalget i sine overvejelser sigter mod et fremtidsorienteret forenklet regelsystem, der svarer til de ønsker og forventninger, man med rette kan stille til en moderne ferielov. Målet skal være, at ferieloven opleves som et praktisk værktøj på arbejdsmarkedet, som man med fordel kan bruge, og ikke som et bureaukratisk system, som man enten ikke tager højtideligt, eller som kræver en indsats af mange overflødige ressourcer hos både lønmodtagere, arbejdsgivere og det offentlige.

Til at lede udvalgets arbejde har Arbejdsministeriet udpeget kontorchef E. Edelberg, Arbejdsministeriet. Udvalget skal afslutte sit arbejde inden den 1. februar 1990."

Udvalget har haft følgende sammensætning:

Formand for udvalget fra Arbejdsministeriet:

Kontorchef Einar Edelberg

Fra Dansk Arbejdsgiverforening er udpeget 2 repræsentanter:

Kontorchef Keld Burmølle

Kontorchef Hanne Simonsen

Fra Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger er udpeget 1 repræsentant:

Direktør Axel Sløk

Fra Kommunernes Landsforening i forening med Amtsrådsforeningen er udpeget 1 repræsentant:

Vicekontorchef Lilian Friis

Fra Landsorganisationen i Danmark er udpeget 2 repræsentanter:

Sekretær Erik Balle

Sekretær Bodil Mogensen

Fra« Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd er udpeget 1 repræsentant:

Sekretær, cand.jur. Peter Vesterbæk

Fra Akademikernes Centralorganisation er udpeget 1 repræsentant:

Konsulent, cand.jur. Eva Hau

Fra FR-Fællesrepræsentationen er udpeget 1 repræsentant:

Viceforretningsfører, cand.jur. Peter Thorning

Fra Administrations- og Personaledepartementet er udpeget 1 repræsentant:

Fuldmægtig Ted Lind

Fra Arbejdsmarkedets Feriefond er udpeget 2 repræsentanter, hvoraf 1 er udpeget fra FerieGiro:

Kontorchef Frede Thorning
Direktør Birger Eshøj

Fra Direktoratet for Arbejdstilsynet er udpeget 1 repræsentant:

Kontorchef Torben Larsen

Udvalgets sekretariatet har haft følgende sammensætning:

Fuldmægtig John Heilbrunn, Ferielovkontoret
Fuldmægtig Niels Mosegaard, Arbejdsministeriet

Assistent Lisbeth di Maria og assistent Jytte Gosvig har bistået sekretariatet med tekstbehandling og forberedelse af møder m.v.

Udvalget har endvidere været suppleret af indkaldte eksperter m.v. fra de forskellige organisationer, som har deltaget i udvalgets arbejde:

For Dansk Arbejdsgiverforening:

Advokat Susse Meedom.

For Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger:

Redaktør Poul Vejby-Sørensen og
Kontorchef Per Laurents.

For Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen:

Fuldmægtig Bo Bremer (Amtsrådsforeningen) og
Vicekontorchef Linda Vestergaard (Københavns Kommune).

For Landsorganisationen i Danmark:

Konsulent Preben Karlsen,
Konsulent Jørgen Rønnow Bruun og
Konsulent Ulrik Jørgensen.

For Arbejdsmarkedets Feriefond og FerieGiro:

Underdirektør Hans Kurt Jacobsen (ATP),
Underdirektør Sven Fristrup (ATP) og
Sekretær Peter Willadsen (AFF).

Udvalget har afholdt 16 møder.

1.2. Nedsættelse af redaktionsudvalg

Udvalget nedsatte i september 1989 et redaktionsudvalg bestående af formanden E. Edelberg, kontorchef Torben Larsen, Ferielovkontoret, kontorchef Hanne Simonsen og kontorchef Keld Burmølle, DA, konsulent Preben Karlsen og konsulent Jørgen Rønnow Brunn, LO (konsulent Ulrik Jørgensen, LO har i april 1990 afløst Jørgen Rønnow Bruun) og sekretariatet bestående af fuldmægtig John Heilbrunn, Ferielovkontoret og fuldmægtig Niels Mosegaard, Arbejdsministeriet.

Redaktionsudvalgets opgave har været at udarbejde en samlet lovskitse set i en økonomisk sammenhæng som arbejdsgrundlag for behandlingen i hovedudvalget. Redaktionsudvalget har inddraget de offentlige arbejdsgivere under denne udarbejdelse.

Redaktionsudvalget har afholdt 12 møder.

1.3. Resume af udvalgets konklusioner

I **kapitel 2** beskrives udenlandske ferieregler med vægten lagt på beskrivelse af de svenske og norske ferieordninger.

I **kapitel 3** behandles spørgsmålet i forbindelse med ferielovens lønmodtagerbegreb. Der er enighed i udvalget om, at det vil være en administrativ forenkling for alle berørte parter, hvis ferielovens lønmodtagerbegreb bliver sammenfaldende med skattelovgivningens lønmodtagerbegreb. De bagvedliggende hensyn er i så høj grad sammenfaldende, at skattevæsenets afgørelse af dette spørgsmål uden videre kan lægges til grund ved afgørelsen af, om den samme person er omfattet af ferieloven eller ej.

I praksis vil det i de fleste tilfælde betyde, at en indtægt skal anses for en lønmodtager indtægt, hvis der er trukket kildeskat af den.

Udvalget har endvidere overvejet, om man kunne ophæve de nuværende undtagelsesbestemmelser i ferieloven for tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte og medhjælpere, men har ikke ment at ville stille forslag herom.

I **kapitel 4** behandles spørgsmålet om optjening af (betalt) ferie m.v.

Udvalget finder, at de nuværende regler for, hvornår der optjenes ferie under sygdom, er for komplicerede, og foreslår i stedet, at der optjenes (betalt) ferie for alle de perioder, i hvilke arbejdsgiveren betaler enten løn eller sygedagpenge.

Det betyder, at der for fremtiden optjenes ferie også for sygeperioder af under 3 dages varighed og i tilfælde, hvor lønmodtageren har under 12 måneders anciennitet indenfor de sidste 2 år. Det betyder omvendt, at privatansatte

ikke-månedslønnede kun optjener ferie i arbejdsgiverperioden på 14 dage.

Udvalget har endvidere overvejet, om der skulle optjenes ret til ferie under barselfravær.

En regel herom vil imidlertid komplicere et ellers stærkt forenklet system, ligesom den vil være en begrænset økonomisk fordel for lønmodtagerne. Der er derfor ikke stillet forslag herom.

Udvalget har endelig foreslået en udtrykkelig hjemmel til, at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at ferien optjenes i timer og ikke i dage. Ikke mindst på det kommunale område er noget sådant ofte mest hensigtsmæssigt.

I **kapitel 5** behandles spørgsmålet om betingelserne for at holde ferie med (aktuel) løn og ferielønnens størrelse.

Efter udvalgets opfattelse giver et system med ferie med løn store fordele med hensyn til **afregningen** af ferielønnen, idet lønudbetalingen jo blot fortsætter uden afbrydelser under ferie.

Omvendt har et system med ferie med feriegodtgørelse store fordele med hensyn til **beregningen** af ferielønnen, idet det er uproblematisk at beregne en bestemt procent af et faktisk udbetalt lønbeløb.

Efter udvalgets opfattelse er der ikke grund til at tro, at der for hovedparten af de grupper der i dag har henholdsvis den ene eller den anden ordning, er tale om et uhensigtsmæssigt system.

Nogle medlemmer har dog givet udtryk for at et system med en procentvis beregnet feriegodtgørelse til alle, alt i alt vil

have de største fordele uanset de afregningsproblemer det vil give for nogle grupper.

Derimod har udvalgets undersøgelser vist, at der er behov for en større grad af fleksibilitet, således at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at man generelt eller i særlige situationer har feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn eller omvendt.

Et enkelt medlem har givet udtryk for, at der for måneds-lønnede fortsat burde være adgang til ensidigt at kræve feriegodtgørelse, jf. den gældende lovs § 14, stk. 2.

I **kapitel 6** behandles spørgsmålet om feriegodtgørelsens og ferietillæggets størrelse, herunder i tilfælde af sygdom m.v.

Efter udvalgets opfattelse vil det være en væsentlig forenkling for alle berørte parter, hvis **beregningsgrundlaget** for feriegodtgørelse (og ferietillæg) fastlægges til enhver ydelse, som arbejdsgiveren har udbetalt og trukket kildeskat af i optjeningsåret.

En sådan ændring vil have en række væsentlige konsekvenser.

a. I sygdomstilfælde beregnes der (som nævnt under kap. 4) alene feriegodtgørelse af dagpengebeløbet i - hele - arbejds-giverperioden og ikke som nu af en beregnet løn.

b. For fremtiden ses der ikke bort fra beløb, som den pågældende arbejdsgiver har udbetalt som løn under ferie, feriegodtgørelse eller ferietillæg.

Denne udvidelse af beregningsgrundlaget medfører en sænkning af feriegodtgørelsesprocenten til 11,4 % og en forhøjelse af ferietillægget til 1,3 % (for at kompensere fratrådte lønmodtagere i det næstfølgende ferieår).

Vedrørende kompensation til de grupper der i forvejen har 1,5 % i ferietillæg henvises til beregningerne og bemærkningerne i kap. 11.

c. For fremtiden indgår søgnehelligdagsbetalingen på gennemsnitlig 3,5 % i beregningsgrundlaget.

d. For fremtiden beregnes der ikke længere feriegodtgørelse og ferietillæg af lønmodtagerens eget bidrag til pensionsordninger, herunder ATP, og AUD.

På dette punkt er udvalgets opfattelse dog delt. Det har således været fremført i udvalget, at man kunne benytte sig af et bruttolønssystem, der f.eks. i forhold til **kapital-**pensionsordninger og andre pensionsordninger ville stille lønmodtagerne ens. Det har i den forbindelse været gjort gældende, at et bruttolønssystem også ville være udtryk for en afbureaukratisering.

e. For fremtiden indgår dagpengegodtgørelsen for 1. ledighedsdag i beregningsgrundlaget.

f. For fremtiden vil der blive beregnet feriegodtgørelse af en række omkostningsdækkende tillæg, forudsat at de indgår i skattegrundlaget.

Omvendt vil der ikke blive beregnet feriegodtgørelse af ydelser, som f.eks. fri bil, som ikke indgår i skattegrundlaget for arbejdsgiveren.

Fra nogle sider i udvalget har man fastholdt ønsket om beregning af feriegodtgørelse af naturalydelser ved fratræden, idet eksempelvis værdien af fri bil kan være meget betydelig.

I **kapitel 7** behandles spørgsmålet om retten til afholdelse af ferie.

Udvalget foreslår en række sproglige og redaktionelle ændringer.

Derimod har udvalget ikke fundet anledning til at foreslå en adgang til udskyde eller overføre ferie fra et år til det næste, ligesom udvalget ikke kommer med forslag om, at sygdom, der indtræffer efter feriens påbegyndelse, giver ret til erstatningsferie.

Et enkelt medlem har fastholdt ønsket om en adgang til at udskyde ferien.

Udvalget foreslår en udtrykkelig adgang til at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at ferien optjenes og afholdes i timer i stedet for i **dage**.

Nogle medlemmer har anført, at det er en forudsætning for tilslutning til forslaget, at lønmodtagerne fortsat har ret til 30 dages frihed om året.

I **kapitel 8** behandles spørgsmålet om afregning/udbetaling af feriegodtgørelse.

En del af udvalget er af den opfattelse, at der ikke længere er behov for, at der løbende afregnes feriegodtgørelse for de ikke-månedslønnede, hvadenten de er i ubrudt beskæftigelse eller ej. Denne del af udvalget går ind for, at der for fremtiden alene afregnes feriegodtgørelse ved fratræden, således som det i dag er tilfældet for de månedslønnede.

En anden del af udvalget finder, at den løbende afregning har betydning, specielt for sikkerheden for **at** de ikke-månedslønnede til sin tid har feriepenge at holde ferie for.

Udvalget har ikke villet foreslå en fuldstændig ophævelse af systemet med attestation og kontrol for, at ferien faktisk afholdes, som betingelse for udbetaling af feriegodtgørelse.

Derimod er det udvalgets opfattelse, at kravet heroin ikke bør fastholdes længere end rimeligt. Erfaringerne fra FerieGiro viser, at omkring 1. september er 90 % af feriegodtgørelsen i dag udbetalt. Udvalget foreslår derfor, at man på dette tidspunkt (dvs. når hovedferien er holdt) kan udbetale eventuelle restbeløb uden yderligere attestationskrav.

Samtidig foreslår udvalget, at det beløb på 500 kr., som i dag kan udbetales ved ferieårets start uden attestation, forhøjes til 3.000 kr.

Nogle medlemmer har givet udtryk for, at systemet med attestation og kontrol som betingelse for udbetaling af feriegodtgørelse bør fastholdes fuldt ud. Et enkelt medlem har givet udtryk for, at det beløb, der kan udbetales ved ferieårets start uden attestation, fortsat bør være 500 kr.

For hele udvalget er det en forudsætning, at der findes tilfredsstillende løsninger på de problemer, som disse ændringer eventuelt vil medføre for a-kasserne og bistandskontorerne, ligesom en række medlemmer har givet udtryk for at de administrative forenklinger i feriesystemet ikke må opvejes af øget administration i a-kasserne.

Endvidere foreslår udvalget en lempelse af reglerne for udbetaling af feriegodtgørelse til personer, der forlader arbejdsmarkedet.

Endelig foreslås det, at meget små feriegodtgørelsesbeløb kan udbetales sammen med lønnen ved fratræden.

I **kapitel 9** behandles spørgsmålet om fravigelser fra ferielovens hovedsystem.

Udvalget foreslår, at man udvider og præciserer adgangen til, navnlig ved kollektiv overenskomst, at aftale regler, der i et eller andet omfang afviger fra ferielovens system.

Det foreslås således, at afvigelserne skal kunne indgås på forskellige niveauer. På des højere niveau en ferieoverenskomst indgås, des videre kan adgangen være til at fravige det grundlæggende system efter ferieloven. Disse fravigelser kan ske både i **op-** og nedadgående retning, såfremt de kollektive aftaler, der ligger til grund, bliver truffet på hovedorganisations- eller forbundsplan eller arbejdsgiverparten enten er en kommunal- eller statslig arbejdsgiverpart. Når det derimod gælder ferieoverenskomster indgået mellem uorganiserede arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer (virksomhedsniveauet), skal adgangen til at aftale afvigende ordninger og rettigheder være begrænsede f.eks. til spørgsmål om indbetalings- og ydelsesformen.

I den forbindelse foreslås, at sådanne overenskomster for fremtiden ikke skal godkendes af en statslig myndighed.

Et enkelt medlem har anført, at der ikke bør kunne aftales afvigelser fra ferieloven, som isoleret set er til ugunst for lønmodtagerne.

I **kapitel 10** behandles spørgsmålet om sanktioner og administration af loven m.v.

Såfremt pligten til løbende at afregne feriegodtgørelse bliver begrænset, er udvalget enig om, af præventive grunde, at opretholde strafansvaret for den arbejdsgiver, der ikke yder skyldig ferieløn.

Den gældende lovs øvrige straffebestemmelser foreslås ophævet.

Endvidere foreslår udvalget, at der oprettes et særligt partssammensat ferieudvalg, som skal overtage Arbejdstilsynets, ferielovkontorets opgaver efter loven.

Det har været en betingelse for tilslutning til dette forslag fra nogle medlemmer, at samtlige arbejdsmarkedets hovedorganisationer blev repræsenteret i udvalget.

I **kapitel 11** redegøres for de økonomiske og administrative konsekvenser af de foreslåede ændringer. Det har været udvalgets opfattelse, at de økonomiske konsekvenser af de foreslåede ændringer som helhed skulle være i økonomisk balance.

Nogle medlemmer har anført, at selvom der er balance for lønmodtagergruppen som helhed vil der være grupper, f.eks. grupper af månedslønnede og timelønnede, for hvem dette ikke er tilfældet.

I **kapitel 12** har formanden sammenfattet udvalgets overvejelser i form af et forslag til en ny ferielov med bemærkninger.

Udvalget har tilsluttet sig, at dette lovforslag optages i betænkningen, ligesom der fra udvalgets medlemmer er ydet teknisk bistand ved udformningen.

Repræsentanterne for lønmodtagerorganisationerne og de private arbejdsgiverorganisationer har imidlertid understreget, at der grundlæggende ikke er behov for principielle ændringer i ferieloven.

Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og FR-Fællesrepræsentationen konstaterer således, at forslaget til ny ferielov indeholder elementer, som hovedorganisationerne ikke kan tilslutte sig.

Forslaget har imidlertid også forbedringer for lønmodtagerne og medfører forenklinger af feriesystemet.

Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og FR-Fællesrepræsentationen vil udfra en samlet vurdering foretrække, at den nuværende ferielov fortsætter uændret.

Det er i øvrigt en forudsætning for denne udtalelse, at den manglende compensation til grupper med 1,5 % i ferietillæg udmøntes til lønmodtagersiden, idet den foreslåede forhøjelse af ferietillæg fra 1 % til 1,3 % vil medføre en udhuling af de overenskomster, hvormed ferietillæg er aftalt til 1,5 % eller mere.

Det er på samme måde Dansk Arbejdsgiverforening's konklusion, at der ikke er behov **for** grundlæggende ændringer af ferieloven.

Det af formanden udarbejdede forslag vil ganske vist på enkelte områder betyde en forenkling af ferieloven, men dette opvejer ikke de arbejdsretlige og forhandlingsmæssige problemer, der vil opstå, når diverse ferieoverenskomster skal tilpasses en ændret ferielov.

Ferieoverenskomsterne er en integreret del af det totale overenskomststof, og en ændring af ferieloven vil derfor nemt forrykke nogle af forudsætningerne for overenskomstens indgåelse.

Ud fra en samlet vurdering kan Dansk Arbejdsgiverforening derfor ikke tiltræde, at der fremsættes lovforslag om ferielovsændringer.

Endelig konstaterer Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, at den eksisterende ferielov er vel fungerende og velindarbejdet på arbejdsmarkedet, således at

dens anvendelse hverken for virksomhederne eller deres ansatte giver anledning til nævneværdige problemer. Arbejdsmarkedets parter har ved overenskomster indrettet sig i tillid til den eksisterende ferielovs bestående, hvorfor ændringer i ferieloven let vil medføre forrykkelse af forudsætningerne for disse overenskomster med heraf flydende arbejdsretlige og forhandlingsmæssige problemer. Der skal derfor tungtvejende grunde til for at foreslå ændringer i ferieloven.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger finder ikke, at der under udvalgsarbejdet er påvist forhold, der kan begrunde en revision af ferieloven som den af udvalgets formand foreslåede. Uanset, at forslaget indeholder visse forenklinger, medfører det ikke en afbureaukratisering, der kan opveje det administrative besvær, der er forbundet med omstillingen til en ny ferielov og de nye administrative og andre omkostninger, som de nye regler vil give anledning til. Samtidig svigter forslaget det, der er ferielovgivningens formål, nemlig at sikre lønmodtagerne ferie og de fornødne midler til at holde den for.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger foretrækker derfor, at den nuværende ferielov fortsætter uændret.

Kapitel 2: Beskrivelse af udenlandske ordninger

2.1. Indledning

Udvalget har mere indgående beskrevet de norske og svenske ferieordninger samt kort beskrevet feriereglerne i Frankrig, Tyskland og England.

2.2. Beskrivelse af feriereglerne i Norge

Norges Storting vedtog i foråret 1988 en ny ferielov. Intentionen i lovrevisionen lå først og fremmest i en forenkling af reglerne i den gamle lov samt omlægning af optjeningsår og ferieår, som fremover skal følge kalenderåret.

2.2.1. Lovens lønmodtagerbegreb og ufravigelighed

Ferieloven omfatter de personer, der er lønmodtagere ("**arbeidstakere**") i lovens forstand, dvs. enhver som arbejder i en andens tjeneste, dog ikke personer, der ikke udfører betalt arbejde f.eks. modtagere ("trygdede"), skoleelever og studenter, hjemmegående ægtefæller m.v. Selvstændige erhvervsdrivende og entreprenører "**opdragsmodtakere**" regnes således ikke som lønmodtagere.

Ferieloven åbner endvidere adgang til gennem "**forskrifter**" helt at undtage visse afgrænsede grupper lønmodtagere fra loven i sin helhed, dvs. grupper, som er sikret ordninger, der ved regulativ eller overenskomst ("tarifaftale") stiller dem lige så godt som efter loven. Endvidere indskrænkes ferielovens anvendelsesområde for fiskere ligesom der i flere af ferielovens paragraffer findes hjemmel til at undtage særlige grupper fra enkeltbestemmelser eller delområder ved aftale eller administrative bestemmelser.

Af ændringer i forhold til den gamle lov kan nævnes, at statstjenestemænd og embedsmænd, nære slægtninge til

arbejdsgiveren, samt lønmodtagere som har bistilling af mindre omfang er omfattet af den nye ferielov. Lovrevisionen medfører endvidere, at der skal betales feriepenge i alle de af loven omfattede arbejdsforhold, uanset varighed og omfang.

Loven kan ikke fraviges til skade for lønmodtagerne, hvilket udtrykker princippet om, at ferieloven er en "**mindsteretslov**". Loven er derimod ikke til hinder for, at der aftales eller praktiseres afvigende ordninger, som er til fordel for lønmodtagerne.

2.2.2. Optjeningsår og ferieår

Ferieloven bygger på et system med et ferieår og et forudgående optjeningsår. Retten til feriepenge (godtgørelse) er således afhængig af, at lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren i optjeningsåret. Derimod har lønmodtageren krav på feriefrihed i ferieåret uafhængig af, om han har haft beskæftigelse (optjening) det forudgående optjeningsår.

Efter den ny ferielov følger ferieåret kalenderåret og optjeningsåret for feriepenge er det forudgående kalenderår.

2.2.3. Feriens længde og fastlæggelse af tidspunktet for feriens afholdelse

Feriens længde vil fortsat være 25 hverdage ("virkedage"), dvs. 4 uger og 1 dag. Som hverdage regnes alle dage som ikke er søndage eller lovbestemte helligdage. Derudover vil lønmodtagere over 60 år fortsat have ret til ekstra ferie på 6 hverdage.

Lønmodtageren kan i den ny lov kræve at få underretning om ferietidspunktet senest 2 måneder før ferien skal afholdes, i modsætning til et varsel på tidligere 1 måned.

Lønmodtagerne kan endvidere kræve, at 3 uger (18 feriedage) gives i sammenhæng i tiden 1. juni - 30. september (**hovedferien**). Lønmodtagerne kan kræve at restferien (7 feriedage) placeres samlet i løbet af ferieåret. Parterne kan fortsat frit **aftale** feriens placering inden for ferieåret.

Efter den gamle ferielov skulle ferien afholdes inden ferieårets udløb, og der var et forbud mod at overføre ferie til det efterfølgende ferieår. Feriepenge som ikke var hævet inden ferieårets udløb tilfaldt Feriefonden.

Efter den ny lov kan parterne aftale **overførsel** af indtil 2 ugers ferie til efterfølgende ferieår. Reglen åbner imidlertid **kun** mulighed for at overføre ferie til det efterfølgende ferieår.

Lønmodtagere som på grund af sygdom bliver uarbejdsdygtige før ferien kan fortsat kræve ferien udskudt til senere i ferieåret. Endvidere kan lønmodtagere, som har været uarbejdsdygtige (syge) i mindst en uge (6 feriedage) efter den ny lov kræve ny ferie, svarende til antallet af feriedage, hvor den pågældende har været syg.

2.2.4. Beregning af feriepenge (feriegodtgørelse) og procentsatsen

Retten til feriepenge optjenes ved beskæftigelse i optjeningsåret. Beregningsgrundlaget er den udbetalte arbejdsfortjeneste dvs. det **vederlag for arbejde**, som er udbetalt i optjeningsåret. Der skal således ikke medtages ydelser, som er udbetalt til dækning af udgifter lønmodtageren har haft i tjenesten. Endvidere indgår feriepenge og andel af nettoudbytte ikke i beregningsgrundlaget.

Lønmodtageren har ret til feriepenge med 10,2 % af beregningsgrundlaget. For lønmodtagere over 60 år med ret til ekstraferie forhøjes procentsatsen fortsat med 2,3 %.

Vedrørende optjening af feriepenge under fravær i forbindelse med sygdom, svangerskab og "omsorgspermission" er der indført et såkaldt **kildeprincip**, som går ud på, at den som betaler hovedydelsen også skal betale feriepenge af ydelsen.

2.2.5. Udbetaling af feriepenge

Feriepenge skal udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie, såfremt ferien deles, skal feriepengene deles tilsvarende. Den del af feriepengene, der overstiger løn for almindelig arbejdstid i ferien, kan udbetales i forbindelse med afvikling af hovedferie eller sammen med lønnen i juni måned.

2.2.6. Udbetaling af feriepenge, når ferien ikke er afholdt i ferieåret samt ved ophør af arbejdsforholdet

Ved overførsel af ferie udbetales feriepengene først i det efterfølgende år. Feriepenge for ferie, som hverken er afholdt i ferieåret eller overført til efterfølgende ferieår kan udbetales til lønmodtageren ved ferieårets udløb.

Ved ophør af arbejdsforholdet skal der foretages et "generaloppgjør" af alle optjente feriepenge. Feriepengene skal udbetales den sidste almindelige lønudbetalingsdag før fratrædelsen.

2.3. Beskrivelse af feriereglerne i Sverige

Den seneste udredning af ferieloven er sket i 1988, hvor kortlægning af ferievilkårene er gået i retning af at udjævne feriens længde for forskellige lønmodtagergrupper, øge mulighederne for at gemme/overføre ferie, samt give lønmodtagerne en øget indflydelse på fastlæggelse af **ferietids-**punktet, men arbejdet er ikke resulteret i lovforslag.

2.3.1. Lovens lønmodtagerbegreb, kategorisering og ufra- vigelighed

Lønmodtagerbegrebet er ikke defineret i selve ferieloven, men omfatter alle "**arbetstakare**", der har ret til ferie i henhold til loven. I loven fra 1963 var familiemedlemmer og arbejdstagere, som aflønnedes udelukkende med andel i udbyttet (netto) ikke omfattet af loven.

Der foreligger som udgangspunkt to former for udførelse af arbejde, nemlig arbejdsaftaler og "oppdragsavtal" (hverv, mandat eller kommission). Oppdragsavtal er kendetegnende ved, at den **arbejdspræsterende** part er en selvstændig erhvervsdrivende eller indtager en friere og mere selvstændig stilling end arbejdstagerens.

Både heltids- og deltidsansatte arbejdstagere er omfattet af loven. Der stilles ikke krav til fastheden af ansættelsen, hvilket f.eks. vil sige, at også en vikaransat er omfattet af loven.

En vigtig skillelinje for forskellige kategorier af arbejdstagere går mellem de "kontrollerade" og de "okontrollerade" arbejdstagere. De "okontrollerade" er de arbejdstagere, der udfører arbejdet i hjemmet eller andre steder, hvor arbejdsgiveren ikke kan kontrollere arbejdets udførelse. Disse arbejdstagere har ikke ret til feriefrihed efter loven, men alene ret til ferieløn.

Ferielovens formål er bl.a. at beskytte arbejdstagerne, og aftaler er ugyldige i det omfang, det indebærer, at arbejdstagerens rettigheder i henhold til loven ophæves eller indskrænkes, med mindre der er direkte hjemmel i loven. De bestemmelser, der kan fraviges ved kollektiv overenskomst er opregnet i loven. Aftaler af en sådan art skal godkendes af en central arbejdstagerorganisation. Ferieloven er ikke til

hinder for, at parterne aftaler bedre vilkår for arbejdstagerne.

2.3.2. Aftalefriheden

Man kan generelt skille aftalefriheden i ferieloven i 3 slags regler:

1. Tvingende regler, som ikke kan fraviges gennem aftale til ugunst for arbejdstageren overhovedet. Eksempelvis reglerne om betalt feriefrihed.
2. Semidispositive regler, som kan fraviges ved kollektiv overenskomst på forbundsniveau, men ikke gennem anden aftale: Eksempelvis reglerne om beregning af ferieløn.
3. Helt dispositive regler, som kan fraviges ved individuelle aftaler eller kollektiv overenskomst på lokalniveau. Eksempelvis reglerne om hovedferiens placering.

2.3.3. Optjeningsår og ferieår

Retten til ferieløn (godtgørelse) er afhængig af beskæftigelse i optjeningsåret, idet ferieløn optjenes i det år, der går forud for ferieåret. Ferieåret går fra 1. april til 31. marts. Derimod er retten til feriefrihed uafhængig af arbejdstagerens tidligere beskæftigelsesforhold.

2.3.4. Feriens længde og fastlæggelse af tidspunktet for feriens placering

Ferien udgør 25 feriedage, svarende til 5 uger, idet ferien som udgangspunkt regnes fra mandag til fredag. Ferien regnes i hele dage. De 25 feriedage er minimumsgrænsen for feriens længde, idet ferien kan forlænges ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Ved meget korte beskæftigelsesforhold har arbejdstageren ikke krav på feriefrihed. For arbejdstagere, hvis ansættelse ikke overstiger 3 måneder, kan det aftales, at der ikke er ret til feriefrihed. Skifter arbejdstageren ansættelsesforhold har han ret til de feriedage han ikke har holdt hos den gamle arbejdsgiver hos den nye arbejdsgiver.

Spørgsmål om placering af ferie løses som udgangspunkt ved kollektiv overenskomst. Ved hovedferieplaceringen skal arbejdsgiveren dog altid behandle spørgsmålet på samme måde som ved væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, hvilket medfører en forhandlingspligt med den fagforening, han har indgået kollektiv overenskomst med. I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ensidigt fastsætter tidspunktet skal han senest 2 måneder inden ferien meddele arbejdstageren tidspunktet for feriens placering

Hvis ikke andet er aftalt, har arbejdstageren ret til 4 ugers hovedferie i hovedferieperioden juni-august. Der findes ingen regler om restferien. Ferien kan ikke uden arbejdstagerens samtykke ligge i en opsigelsesperiode, medmindre opsigelsesvarslet overstiger 6 måneder.

Bliver arbejdstageren syg under ferien skal sygedagene ikke medregnes til ferien. De dage som ikke medregnes til ferien skal senere gives i sammenhæng.

2.3.5. Ferieløn

Ferielønnen udgør 12 % af arbejdstagerens forfaldne løn i optjeningsåret. Reglen gælder for alle arbejdstagere **omfattet** af loven uanset aflønningsform. Ved beregning af **ferielønnen** ses der dog bort fra den løn, der er udbetalt under ferie. Endvidere indgår der perioder med fravær, der berettiger til ferieløn i beregningsgrundlaget, såsom sygdom, arbejdsskade, barsel, værnepligt, undervisning m.v. For disse perioder skal beregningsgrundlaget øges med et

fingeret beløb svarende til arbejdstagerens gennemsnitlige lønindtægt i den øvrige del af optjeningsåret.

Ved beregningen af ferielønnen medtages i princippet alle former for løn. Der medregnes således tidløn og de forskellige former af præstationsløn, løntillæg såsom skifteholdstillæg og overarbejdsbetaling. Endvidere medregnes helligdagsbetaling og løn under orlov, der udbetales i henhold til lov eller aftale.

Ferielønnen udbetales til arbejdstageren i forbindelse med ferien. For arbejdstagere der er **af** lønnet med uge- eller månedsløn udbetaler arbejdsgiveren den på ferietidspunktet normale løn, samt senest ved ferieårets udgang den ferieløn som eventuelt resterer.

2.3.6. Ferieerstatning

Der udbetales **ferieerstatning** til arbejdstagere, der ophører med at være ansat hos arbejdsgiveren. Det gælder uanset om der er tale om almindelig ferieløn, ferieløn for gentte eller overførte feriedage eller særskilt ferieløn til "okontrollerede" arbejdstagere. Terminologien ferieerstatning benyttes også i loven for den økonomiske kompensation, korttidsansatte arbejdstagere har ret til. Ferieerstatningen forfalder til betaling senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er ophørt.

2.3.7. Overførsel af ferie

Der kan overføres "optjente" feriedage til det efterfølgende ferieår, når arbejdstageren har optjent ret til mere end 20 betalte feriedage. Det er således højst 5 feriedage, der kan overføres pr. år, medmindre arbejdstageren har ret til længere ferie i henhold til aftale eller overenskomst.

Der er kun mulighed for at overføre ferie, sålænge arbejdstageren er ansat hos samme arbejdsgiver. Den overførte ferie skal afholdes inden 5 år efter udgangen af det ferieår, hvor den blev overført. For overførte feriedage beregnes et procenttillæg på 0,48 **pct.** for hver overført feriedag som også udbetales i tilfælde af fratræden.

2.4. Oversigt over feriereglerne i Danmark, Sverige og Norge

	Danmark:	Sverige:	Norge:
Optjeningsår/ ferieår	1.1 - 31.12 2.5 - 1.5	1.4 - 31.3 1.4 - 31.3	1.1 - 31.12 1.1 - 31.12
Feriens længde	30 dage/ 5 uger	25 dage/ 5 uger	25 dage/ 4 uger og 1 dag plus ekstraferie
Hovedferie- periode	3 uger 2.5-30.9	4 uger 1.6-31.8	3 uger 1.6-30.9
Ferie med løn/ feriegødtgø- reise	plus 1% (12%) 12,5 %	kun godtgørel- se med 12 %	kun godtgørel- se med 10,2 % plus 2,3 %
Sygdom under ferien	ingen udsky- delse	fuld udsky- delse	udskydelse, hvis sygdom mindst 6 dage
Betaling ved fratræden	indbetaling til FerieGiro udstedelse af feriekort	udbetaling til lønmod- tager	udbetaling til lønmod- tager
Optjening under fravær	var. optje- ning (§13) evt. feriedagpenge	plus optjening betaling fra arbejdsgiver	plus optjening kildeprincip
Overførsel af ferie	ingen overførsel	overførsel af 1 uger	overførsel af indtil 2 uger

2.5. Kort beskrivelse af feriereglerne i Frankrig, Tyskland og England

2.5.1. Ferieordninger i Frankrig

De generelt gældende ferieregler på det franske arbejdsmarked er fastsat i den konsoliderede arbejdsmarkedslov, **code du travail**. Bestemmelserne om ferie i code du travail, der har karakter af deklatoriske minimumsregler, kan fraviges ved aftaler eller kollektive overenskomster, hvilket ofte sker. Feriereglerne kan derfor være meget forskellige inden for de enkelte fag, brancher eller fra virksomhed til virksomhed. I det følgende beskrives alene de lovfastede mindsteregler.

Alle lønmodtagere har ret til en årlig ferie betalt af arbejdsgiveren, hvis de i løbet af optjeningsåret har arbejdet hos samme arbejdsgiver i en periode svarende til mindst en måneds fuldtidsarbejde. Ferieåret følger kalenderåret.

Antallet af årlige feriedage er 2\ dag pr. måneds fuldtidsansættelse op til maksimalt 30 arbejdsdages frihed. En ansættelse kan kun betinge en forholdsmæssig nedsættelse af antallet af feriedage. Uanset ansættelsesperioden i optjeningsåret har unge ansatte eller lærlinge under 21 år ret til 30 feriedage, hvis de anmoder om det. De kan dog kun få betalt det antal feriedage, der faktisk er optjent i ansættelsesperioden. Barselorlovsperioder, fravær som følge af arbejdsulykker eller fravær til militærtjeneste medregnes ved beregningen af antallet af årlige feriedage.

Kvindelige lønmodtagere eller lærlinge under 21 år har i visse situationer ret til to yderligere feriedage om året pr. barn, de forsørger.

Placeringen af de betalte feriedage sker i henhold til aftaler eller kollektive overenskomster, men skal under alle

omstændigheder omfatte perioden 1. maj til 31. oktober. I mangel af aftaler eller kollektive overenskomster kan arbejdsgiveren fastlægge ferieperioderne på grundlag af praksis og efter høring af tillidsmænd og samarbejdsudvalg. Ægtefæller, der er ansat i samme virksomhed, har ret til ferie på samme tidspunkt.

Antallet af optjente feriedage skal som udgangspunkt holdes samlet. En samlet ferieperiode kan dog ikke overstige 24 arbejdsdage. Hovedferieperioden på op til 24 arbejdsdage skal lægges i tidsrummet 1. maj til 31. oktober. De resterende optjente feriedage kan lægges udenfor dette tidsrum.

Feriegodtgørelsen beregnes som en tiendedel af den ansattes samlede årsløn fraregnet sidste års feriegodtgørelse, og skal mindst udgøre samme beløb, som den ansatte ville have fået i løn i ferien, hvis han havde arbejdet de pågældende dage.

En stor del af de franske lønmodtagere får i henhold til aftaler eller kollektive overenskomster ferie med fuld løn, som i Danmark. Lønmodtagere, som ikke regelmæssigt eller kun kortvarigt arbejder hos samme arbejdsgiver, skal tilsluttes en såkaldt "feriekasse" oprettet af lønmodtagernes eller de pågældendes erhvervsorganisationer. Reglerne for disse kassers oprettelse og funktion fastsættes ved ministerielle dekretter. Optjent feriegodtgørelse indbetales til disse kasser, som udbetaler dem ved feriens afholdelse og kontrollerer, at ferielovens regler overholdes.

2.5.2. Ferieregler i Tyskland

Ferie (Urlaub) er ligesom arbejdstiden et overenskomstanliggende, og feriens længde er derfor forskellig fra område til område. Der findes dog en lov "**Mindsteferieloven** for arbejdstagere" (1963), som fastlægger, at alle arbejdstagere har krav på en årlig ferie på mindst 18 dage. Den

overenskomstaftalte ferielængde ligger dog væsentligt over det lovmæssigt fastlagte. Den gennemsnitlige ferielængde for alle arbejdstagere var i 1986 30 dage. Store grupper af arbejdstagerne har således 6 ugers ferie eller derover. I nogle overenskomster er feriereglerne således, at unge medarbejdere har færre feriedage end de ældre kolleger. Der udbetales sædvanlig løn i ferieperioden. Desuden har de allerfleste overenskomster bestemmelser om **feriepenge**, (Urlaubsgeld), f.eks. (i industrien) pr. feriedag 50 % af den udregnede betaling for en arbejdsdag incl. betaling for overarbejde, natarbejde og søn- og helligdagsarbejde. En anden udbredt ordning er, at feriepengene udgør et fast beløb, f.eks. 600 DM oven i ferielønnen. Kun arbejdsdage, på hvilke den ansatte har normal arbejdstid, kan regnes for feriedage.

2.5.3. Ferieordninger i England

Lønmodtagers ret til ferie er **ikke** fastsat ved lovgivning men beror udelukkende på kollektive og/eller individuelle aftaler. Om de britiske ferieordninger vil følgende være det normale:

I **kollektive** overenskomster vil der altid være indeholdt bestemmelser om ret til betalt ferie.

I **individuelle** ansættelseskontrakter, som arbejdsgiver har pligt til at udarbejde efter 13 ugers ansættelse, vil der også være indeholdt bestemmelser om ferie.

Hvor **ingen** aftale er oprettet, vil domstolene lade fortolkningstvivel komme lønmodtager til gode (det er jo arbejdsgiver, der har forsømt sin pligt) og fastslå, at lønmodtagers ret til ferie vil være, hvad der er sædvanligt i faget.

Sædvanligvis opnås **ret til ferie** efter 12 måneders ansættelse.

Antallet af feriedage (arbejdsdage) vil inden for industrien typisk være 25 dage, og inden for servicesektoren 20-21 dage.

I mange virksomheder opnås efter anciennitet ret til yderligere feriedage, f.eks. 5 dage efter 5 års ansættelse, 10 dage efter 10 års ansættelse osv. Det skønnes, at lidt over 50 % af virksomhederne har sådanne ordninger (service-related holidays).

Ferieåret regnes normalt fra januar men nogle virksomheder regner med april til april.

Placering af ferie beror på arbejdsgivers ønske. I industrien vil ferie normalt være placeret omkring jul, påske og industriferien (slutning af juli - begyndelsen af august).

Betaling af ferie sker af arbejdsgiver efter følgende tre hovedprincipper enten:

1. grundløn eller
2. grundløn + visse tillæg eller
3. gennemsnitsløn - dog uden indregning af evt. **skifteholdstillæg** eller overtidbetaling.

Kapitel 3: Beskrivelse af lønmodtagerbegrebet i ferieloven (ferielovens område)

3.1. Lovgrundlaget

Ifølge ferielovens § 1 gælder denne for lønmodtagere i offentlig eller privat tjeneste, og de omtalte lønmodtagere har således krav på ferie med feriepenge efter denne lovs regler.

Tvivlsspørgsmål i forbindelse med afgørelse af, om en lønmodtager er omfattet af ferieloven eller ej, afgøres i henhold til ferielovens § 5 af direktøren for arbejdstilsynet. Disse afgørelser kan indbringes ved rekurs for arbejdsministeren, jf. § 28. Arbejdsministerens afgørelser kan efter de sædvanlige regler om prøvelser af forvaltningens afgørelser indbringes for domstolene.

Ferielovens geografiske udstrækning er fastlagt i § 33, idet ferieloven ikke finder umiddelbar anvendelse for Færøerne og Grønland, ligesom det fremgår af ferielovens § 25, stk. 2, at ferieloven principielt gælder for søfarende, men at industriministeren, der for denne lønmodtagergruppe er blevet tillagt de administrative beføjelser og afgørelseskompetence, kan foretage nødvendige eller hensigtsmæssige afvigelser som følge af de særlige forhold, der gælder for denne lønmodtagergruppe.

Endelig findes der i ferielovens § 2 samt i visse bestemmelser i anden lovgivning særlige regler, der undtager visse lønmodtagergrupper fra den i øvrigt generelt gældende ferielov.

3.2. Ferielovens område og udstrækning - **lønmodtager-** **begrebet**

Ferieloven kan karakteriseres som både en arbejderbeskyttelseslovgivning og en ansættelsesretlig regulering. De persongrupper, der falder uden for ferielovens område må antages at have behov for betalt feriefrihed i samme omfang som de lønmodtagere, der omfattes af ferieloven, men det må formodes, at de lønmodtagergrupper, der udtrykkeligt er undtaget fra ferieloven, enten i kraft af anden lovgivning eller i kraft af disses særlige ansættelsesmæssige position er sikret eller kan sikre sig betalt ferie i fornødent omfang.

Mens ferieloven ikke indeholder begrænsninger vedrørende lønmodtagernes alder eller omfanget af den beskæftigelse, der ligger til grund for optjening af feriepenge, er det efter de almindelige principper i arbejdsretten som udgangspunkt et krav, at det sted, hvor arbejdet udføres, skal ligge i Danmark for at ferieloven finder anvendelse. Der stilles ingen krav til lønmodtagerens nationalitet eller virksomhedens nationale tilhørsforhold.

Ferielovudvalget har været opmærksom på, at der bl.a. som følge af Danmarks stigende engagement og forpligtelser over for de europæiske fællesskaber m.v. hyppigere vil kunne forekomme tilfælde, hvor der vil indgå ansættelsesretlige momenter der viser tilknytning til forskellige lande. Udvalget har dog ment, at dette ikke bør medføre, at en kommende ferielov indeholder regler, der søger at løse sådanne tvister, idet disse må afgøres efter de almindelige regler i den internationale privatret.

For at en person skal kunne betragtes som omfattet af ferieloven, må det udførte arbejde være af en erhvervmæssig karakter, og arbejde i kraft af en tillidspost, i kraft af

borgerligt ombud eller som led i social eller sundhedsmæssig optræning vil derfor falde uden for ferielovens område.

Det er endvidere et helt grundlæggende krav, for at en person kan være omfattet af ferieloven, at personen skal udføre et lønnet arbejde i en anden fysisk- eller juridisk persons tjeneste.

Det fremgår af ferielovens § 2, at en række persongrupper udtrykkelig er undtaget fra lovens regler. Det drejer sig om tjenestemænd i staten, folkeskolen eller folkekirken, lønmodtagere ansat på tjenestemandslignende vilkår, i det omfang staten indestar for deres pensionsforpligtelse, og i det omfang deres ferieordning svarer til den for tjenestemænd gældende. Desuden undtages lønmodtagere omfattet af **medhjælperloven.**

Uden for selve ferielovens område indeholder fritidsloven i paragrafferne 15 og 67 særlige regler for en række undervisere og ledere af fritidsundervisning, idet disse er undtaget fra ferielovens regler.

Bedømmelsen af, om en person har lønmodtagerstatus beror på et samlet skøn over de konkrete beskæftigelsesvilkår. Der henvises her til den opregning af udvalgte momenter, der er omtalt sidst i dette afsnit.

Besvarelsen af spørgsmålet om en person skal betragtes som lønmodtager i ferielovens forstand, afhænger til dels af, om pågældende efter anden arbejdsmarkeds- og ansættelsesretlig lovgivning har lønmodtagerstatus. Det er kendetegnende, at lønmodtagerbegrebet i en række af disse love ofte er beskrevet på samme måde og derfor afgøres bl.a. med gensidig skelen til, om det omhandlede arbejde betragtes som lønarbejde i de andre love. I denne forbindelse skal bl.a. peges på spørgsmålet, om der i relation til udbetaling af vederlag for det udførte arbejde skal foretages indeholdelse af

A-skat efter kildeskattelovgivningen. Dette moment er vel et af mange, men til gengæld et af dem, der optræder hyppigst og mest konsistent.

I det konkrete tilfælde afgøres personens ferieretlige status ud fra en lang række momenter, der både kan være af formel karakter og kan knytte sig til de konkrete omstændigheder for arbejdets udførelse. Eksempler på spørgsmål, som skal besvares er:

Bærer personen en driftsmæssig risiko, oppebærer personen en del af nettoudbyttet ved driften, modtager pågældende instruktion fra en foresat, er der aftalt et opsigelsesvarsel, er vedkommende omfattet af en arbejdsskadeforsikring, foretages der træk i personens vederlag for ATP- og AUD-bidrag, består der en reel arbejdspligt?

3.3. Anden lovgivning

Den måde, hvorpå begrebet arbejdstager/lønmodtager er defineret i anden lovgivning, varierer noget fra lov til lov. I nogle love, f.ex. arbejdsmiljøloven, fastslås det, at denne gælder generelt for personer i tjenesteforhold, mens der - formentlig af praktiske kontrolhensyn -udtrykkeligt er undtaget arbejde udført i arbejdsgivers private husholdning, arbejde udført af arbejdsgiverens familie samt arbejde udført under militærtjeneste.

Andre love, f.ex. funktionærloven, opstiller visse helt konkrete kriterier for, om en person skal betragtes som lønmodtager, men det må generelt siges, at ingen af de undersøgte love indeholder en entydig løsning, der uden anvendelse af et skøn kan lægges til grund for afgørelse af, om en person skal betragtes som lønmodtager.

I kildeskattelovens § 43, stk. 1, som vedrører lønmodtager- og lønbegrebet i denne lov, nævnes det, at som lønmodtagere

anses personer, der udfører "personligt arbejde i tjenesteforhold". Endvidere forudsættes det, at arbejdet udføres mod vederlag, og begrebet "løn" er i bestemmelsen nærmere defineret som vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi.

Som det ses, er begrebet lønmodtager ikke beskrevet mere præcist end i den nuværende ferielov, tværtimod kan man tale om en slags paralleldefinition.

3.4. Udvalgets overvejelser vedrørende løsning af problemer i det eksisterende system

Udvalget har under sin gennemgang af de eksisterende regelværk konstateret, at mængden er stor og nuancerne mange af de tvivlsspørgsmål, som opstår i forbindelse med en vurdering af, om en person er omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb. De sager, der i ferielovkontoret gennem årene er blevet behandlet på foranledning af henvendelser fra såvel lønmodtagere som arbejdsgivere har afsløret en række principielle og konkrete afgrænsningsproblemer.

Udvalget har endvidere kunnet konstatere, at mens ferieloven efter sin umiddelbare ordlyd er udformet med tanke på de persongrupper, som utvivlsomt og efter normal sprogbrug og retsopfattelse må betragtes som lønmodtagere, må det erkendes, at der for en række mere atypiske grupper på det danske arbejdsmarked er opstået tvivl og retstvister, der har medført behov for en både omfattende og ofte kompliceret bevisbedømmelse af de omhandlede gruppers ansættelsesretlige og aflønningsmæssige vilkår. Udvalget har herunder kunnet konstatere, at det ikke bare er inden for det "klassiske" tvivlsområde (agenter, provisionslønnede m.v.), at der er opstået afgrænsningsproblemer, der har givet anledning til en række tvister, men at det også gælder inden for sådanne områder som administrerende direktører i aktie- og anpartselskaber og medarbejderes engagement i virksomheden målt i

medejerskab/erhvervelse af en større eller mindre del af virksomhedens aktier/anpartar. På samme måde er der opstået tvivl, for så vidt angår en række lønmodtagergrupper, der har en mere selvstændig arbejdsform i forhold til deres opgavegiver, end man normalt kender på arbejdsmarkedet.

Eksempler på sådanne lønmodtagergrupper med en selvstændighed i udførelsen af arbejdet udover det gennemsnitlige er discjockeys, der enten optræder på enkeltstående jobs eller enkelte weekends, og sportstrænere, der i kraft af deres særlige know-how **"passer sig selv"** og træner klubmedlemmerne stort set uden supervision, samt grupper af free-lance ansatte journalister og fotografer, der opfatter sig selv som lønmodtagere i forhold til de aviser eller tidsskrifter, som de jævnligt leverer stof til, mens udgiverne til gengæld finder, at journalisterne og fotograferne er selvstændige, fordi de ikke har nogen fast arbejdstid eller leveringspligt.

Nutidens teknologiserede samfund har medført, at arbejdsopgaver på EDB-området ofte løses af konsulenter, der enten arbejder på opgavegivers virksomhed eller på egen datamat, men som opgavegiver i princippet ikke kan instruere undervejs, fordi opgavegiver ikke har forstand på de tekniske detaljer - den eneste kontrol, opgavegiver har, er, at resultatet lever op til de specifikationer, der blev aftalt forud for engagementets etablering.

Andre eksempler på persongrupper, der på grund af arbejdets særlige art giver anledning til tvivl om deres lønmodtagermæssige status, er døgnplejefamilier i det omfang, de driver denne virksomhed på en institutionslignende basis. Partsfiskere, der ret beset udfører lønmodtagerarbejde, men som deler nettooverskuddet og dermed deltager i afholdelsen af eksempelvis brændstofudgifter ved drift af fiskerkutteren, har også en noget uafklaret status i relation til

ferieloven, selv om denne persongruppe betragtes som berettiget til f.ex. arbejdsløshedsdagpenge.

Udvalget har i denne forbindelse overvejet, om man kunne forenkle det gældende system både generelt og for enkelte lønmodtagergrupper, der typisk i kraft af meget kortvarige ansættelsesforhold eller meget selvstændigt arbejde afviger fra den brede gruppe af lønmodtagere på arbejdsmarkedet.

Mens udvalget på den ene side har erkendt, at man for lønmodtagere ikke vil kunne finde frem til et entydigt og sikkert kriterium til fastlæggelse af, om lønmodtagere er omfattet af en ferielov eller ej, har der på den anden side i udvalget været enighed om, at det ville være en administrativ forenkling, såfremt man i en kommende ferielov knytter fastlæggelse af lønmodtagerbegrebet sammen med afgørelsen heraf i en anden bredt gældende lovgivning.

Udvalget har konstateret, at kildeskattelovens **lønmodtager-**begreb, jf. afs. 3.3. ovenfor, både i sin formulering og sin anvendelse tilgodeser de samme hensyn, som man kan ønske tilgodeset i ferieloven.

Udvalget foreslår derfor, at man i en fremtidig ferielov knytter lønmodtagerbegrebet til kildeskattelovens fastlæggelse af, om en person betragtes som lønmodtager i denne lovs forstand, jf. kildeskattelovens § 43, stk. 1.

For alle praktiske formåls skyld betyder det, at hvis der trækkes kildeskat efter kildeskattelovens § 43, stk. 1, af beløbet, skal der også beregnes feriegodtgørelse af det og omvendt (Enkelte lønmodtagergrupper betaler B-skat og skal så naturligvis have beregnet feriegodtgørelse af dette beløb). Administrativt er det en lettelse for myndighederne, men navnlig for arbejdsgiverne, at begreberne i de forskellige love, som de skal anvende, er fælles. Tvivlstilfælde undgår man ikke, men der skal kun træffes een afgørelse.

Udvalget har endvidere overvejet, om man for at forenkle lønmodtagerbegrebet i ferieloven kunne ophæve alle regler vedrørende særgrupper, som nu er undtaget fra ferieloven.

Udvalget har grundigt overvejet, om tjenestemænd og personer ansat på tjenestemandslignende vilkår kunne omfattes af ferieloven. De 2 regelsæt ligger meget tæt op ad hinanden. Den vigtigste forskel er, at tjenestemændene ikke har nogen egentlig pligt til at holde ferie. Heraf afledes en række særregler, navnlig om mulighed for at overføre ferie fra et år til det næste og om afregning af al tilgodehavende feriegodtgørelse ved pensionering.

Medens der teknisk ikke er noget til hinder for at opretholde visse af de eksisterende særregler, selvom tjenestemænd m.fl. i øvrigt blev omfattet af loven og medens det fra nogle sider i udvalget på den baggrund blev antaget for overflødigt at opretholde en opdeling mellem de 2 grupper, når retstilstanden i øvrigt i så høj grad var den samme, er det såvel fra tjenestemandsgruppernes lønmodtager-som deres arbejdsgiverrepræsentanter i enighed blevet fremført, at man ønskede at opretholde den nuværende retstilstand. Begge parter fandt det vanskeligt at overskue bl.a. de aftalemæssige konsekvenser af, at grundlaget for tjenestemændenes ferieretlige stilling for fremtiden var ferieloven og de principper, den bygger på og ikke de hidtidige kollektive aftaler på tjenestemandsområdet.

Udvalget har på den baggrund valgt ikke at foreslå en ophævelse af ferielovens § 2, stk. 1, nr. 1 og 2.

Udvalget har overvejet at ophæve de særregler, der gælder for lønmodtagere, der i dag optjener betalt ferie efter medhjælperloven - lønmodtagere der udfører forefaldende arbejde inden for det huslige område og landbrugsområdet, og som oppebærer fuld kost eventuelt tillige med logi. Udvalget

har dog ikke fundet anledning til at stille forslag herom i en kommende ferielov.

Udvalget har endelig overvejet, om der var behov for specielle løsningsmuligheder for personer i særlige ledende stillinger, men udvalget har også her fundet, at en henvisning til kildeskattelovens S 43, stk. 1, vil være den enkleste måde at konstatere, om lønmodtagere i den omhandlede kategori er omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb eller ej.

Kapitel 4: Optjening af ferie i ubrudt beskæftigelse og i kortvarige arbejdsforhold

4.1. Lovgrundlaget

Reglerne om optjening af ferie findes i ferielovens kapitel 2, **§ 6**, stk. 1 og 2, og § 6 a sammenholdt med S 13.

Ferielovens principielle udgangspunkt er, at enhver lønmodtager har krav på 30 dages feriefrihed om året, jf. ferielovens **§ 6 a**, stk. 1. For personer, der ønsker at holde ferie efter den 30. september uden at have optjent feriepenge, begrænser ferielovens § 6 a, stk. 2, denne ret til 12 dage, dvs. 2 ugers ferie.

For så vidt angår betalt ferie, dvs. ferie med feriepenge (ferie med løn og ferietillæg eller feriegodtgørelse) bestemmer ferielovens **§ 6**, stk. 1, at denne optjenes med 2,5 dage pr. måneds beskæftigelse i optjeningsåret, som er sammenfaldende med kalenderåret.

Hvis beskæftigelsen er af kortere varighed end 1 måned, optjenes betalt ferie ud fra en forholdsmæssig beregning af beskæftigelsens længde, jf. S 6, stk. 1, 2. pkt.

I § 6, stk. 2, opregnes de situationer, hvor en lønmodtager optjener betalt ferie, selv om pågældende ikke er i faktisk beskæftigelse, dvs. på arbejde. Der er tale om optjening af betalt ferie under afholdelse af ferie og i de perioder, hvor lønmodtageren er fraværende fra arbejde på grund af sygdom og erhverver ret til feriegodtgørelse efter reglerne i ferielovens S 13, der indeholder en særlig regel om optjening af feriegodtgørelse under sygdom, selv om lønmodtageren ikke modtager løn, men typisk oppebærer sygedagpenge.

4.2. Feriens længde

Betalt ferie optjenes i alle tilfælde, hvor lønmodtageren modtager løn fra sin arbejdsgiver, det være sig som arbejdsvederlag, som løn udbetalt under fravær på grund af sygdom eller barsel, samt i de tilfælde, hvor lønmodtageren vel ikke oppebærer løn, men efter en særlig regel i ferieloven optjener feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 13.

Ferieloven indeholder ikke regler om feriens udmåling ud fra længden af den daglige beskæftigelse, ligesom lønmodtagere i et fast beskæftigelsesforhold optjener 2,5 dage pr. måneds beskæftigelse uanset antal arbejdsdage eller arbejdstimer pr. måned.

Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, skal ferien beregnes forholdsmæssigt. Der opereres efter fast praksis med en tabel, hvorefter en lønmodtager med en beskæftigelse på 1-6 dage optjener 0,1 feriedag pr. dag, mens en lønmodtager, der arbejder 7-12 dage, optjener 1 feriedag, 13-17 dage giver ret til 1,5 feriedage, 18-23 dage giver ret til 2 feriedage, mens beskæftigelse over 24 dage giver ret til 2,5 feriedage. Denne tabel anvendes også i tilfælde, hvor der skal ske afkortning i fulde 2,5 feriedage i forbindelse med beregning af antal feriedage ved tiltræden midt i en måned.

Sammenhængen i ferielovens regler om optjening af penge til at holde ferien for indebærer samtidig, at der er en **feriepligt**. Den lønmodtager, der ikke afholder optjent ferie, får som udgangspunkt ikke rådighed over de optjente feriepenge. Feriepligten indebærer også, at det hverken er tilladt for arbejdsgivere eller lønmodtagere at sammentrænge ferien, således at optjente feriepenge holdes på færre dage for at sikre flere penge pr. feriedag, hvilket f.eks. kunne komme på tale for en lønmodtager, der var deltidsbeskæftiget på

optjeningstidspunktet, men fuldtidsbeskæftiget på **ferie-**tidspunktet.

4.3. Optjening af betalt ferie i ubrudt beskæftigelse, men hvor lønmodtageren er fraværende fra arbejdet

I en række tilfælde er lønmodtageren ansat hos en arbejdsgiver og altså i dennes tjeneste uden at arbejde på det pågældende tidspunkt. I nogle af disse tilfælde optjener lønmodtageren alligevel betalt ferie efter ferieloven.

Såfremt lønmodtageren holder ferie efter ferieloven, optjener pågældende ferie, for månedslønnede i form af ferie med løn beregnet som lønnen på ferietidspunktet i det følgende ferieår, for andre i form af ferie med feriegodtgørelse beregnet af lønnen for arbejdsperioderne i optjeningsåret.

Lønmodtagere, der modtager løn under sygdom, optjener betalt ferie i disse perioder. De lønmodtagere, der i stedet for løn modtager sygedagpenge først fra arbejdsgiveren og senere fra sygedagpengekontoret optjener derimod som udgangspunkt ikke betalt ferie. Ferielovens § 13 giver for nogle af disse tilfælde lønmodtageren ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af lønmodtagernes løn de sidste 4 uger før sygdommen. Samtidig optjenes der ret til feriefrihed efter ferielovens § 6, stk. 2.

Betingelserne for at optjene feriegodtgørelse efter ferielovens § 13 og dermed for parallelt hermed at erhverve feriefrihed efter ferielovens § 6, stk. 2 er bl.a.:

at sygdomsperioden varer mere end 3 dage, og

at lønmodtageren har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i 12 måneder indenfor de sidste 24 måneder forud for sygdomsperioden, uden at en fratræden undervejs er sket på grund af lønmodtagerens egne forhold.

Har lønmodtageren været syg i mere end 3 dage beregnes, feriegodtgørelsen fra 1. fraværdsdag.

Såfremt lønmodtageren ingen indtjening har haft i de sidste 4 uger før sygdommen, optjener pågældende principielt ikke feriegodtgørelse, idet der ikke er noget grundlag at beregne feriegodtgørelse på. Man vil dog i disse tilfælde ofte og med rimelighed anvende en **"normalløn"** som grundlag ved beregningen af feriepenge.

Ferielovens § 13 indeholder endvidere 2 regler, der begrænser den sygeperiode i hvilken lønmodtageren kan optjene feriegodtgørelse:

- lønmodtageren kan indenfor det samme optjeningsår højst optjene feriegodtgørelse i en fraværdsperiode, der samlet udgør 4 måneder,

feriegodtgørelse kan højst optjenes i en fraværdsperiode på 4 måneder på grund af samme sygdom. Med samme sygdom forstås samme sygdomstilfælde eller sygdomsperiode, men ikke samme lidelse.

Endelig åbnes der i § 13 adgang for arbejdsgiveren til at kræve, at lønmodtageren dokumenterer sygdommen, typisk ved fremskaffelse af lægeattest. Arbejdsgiveren kan altid afstå fra at kræve sådan dokumentation.

I tilfælde af tilskadekomst i virksomheden, dvs. arbejdsulykke eller fravær på grund af erhvervsbetingede sygdomme, stilles der de samme krav i relation til lønmodtagerens beskæftigelse, som nævnt ovenfor, for at pågældende kan optjene feriegodtgørelse. Ud fra et risikosynspunkt er beskæftigelseskravet, dvs. kravet om at lønmodtageren skal have været ansat i en vis periode for at optjene feriegodtgørelse, dog fraveget.

Ferieloven indeholder ingen regler om optjening af betalt ferie under fravær på grund af barsel. Retten til ferie og feriepenge afgøres derfor alene ud fra, om lønmodtageren oppebærer løn i denne periode eller ej. Den månedslønnede lønmodtager, der modtager halv eller fuld løn under **barsel-**fraværet optjener betalt ferie, dvs. ferie med - fuld - løn og ferietillæg ved fortsat beskæftigelse og feriegodtgørelse af det udbetalte - delvise eller hele - lønbeløb i tilfælde af fratræden. Lønmodtagere, der ikke oppebærer løn, men modtager barseldagpenge fra dagpengekontoret i henhold til lov om dagpenge ved sygdom og barsel, optjener ikke betalt ferie.

Lønmodtagere, der deltager i en arbejdsstandsning (strejke) optjener ikke betalt ferie, hvad enten strejken er overenskomstmæssig eller overenskomststridig. Såfremt arbejdsgiveren uberettiget har lock-outet lønmodtagerne, må det antages, at lønmodtagerne, der efterfølgende har et krav på løn mod arbejdsgiveren, også får et parallelt krav på betalt ferie af dette lønerstatningsbeløb.

Lønmodtagere, der i en opsigelsesperiode ikke skal møde på arbejde, optjener betalt ferie i denne periode, fordi pågældende modtager løn. **Såfremt** lønmodtageren påtager sig nyt arbejde i opsigelsesperioden, fritages den tidligere arbejdsgiver for at yde feriepenge af lønnen i opsigelsesperioden fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren begynder at oppebære løn fra sit nye arbejde, medmindre lønnen fra den tidligere arbejdsgiver overstiger lønnen fra det nye arbejde. I givet fald skal den tidligere arbejdsgiver yde feriepenge af løndifferencen.

Har en lønmodtager flere parallelle arbejdsforhold, optjener pågældende feriepenge og dermed betalt feriefrihed i alle ansættelsesforhold, dog således, at lønmodtageren maksimalt optjener 30 dages betalt ferie i det enkelte ansættelsesforhold.

4.4. Suppleringsferie

En lønmodtager har ret til at holde 30 dages ferie fra sin beskæftigelse, selv om pågældende ikke har optjent betalt ferie. Den mest almindelige finansieringskilde ved afholdelse af den såkaldte suppleringsferie er **arbejdsløsheds-**dagpenge, feriedagpenge, efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring og arbejdsformidling. Der udbetales ca. 1 mia. kr. om året i feriedagpenge svarende til ferie i 5 uger for omkring 100.000 personer.

Af hensyn til arbejdsgiverens mulighed for at tilrettelægge arbejdet på en hensigtsmæssig måde er lønmodtagerens mulighed for at kræve suppleringsferie efter ferielovens § 6 a, stk. 2, begrænset til 2 uger, hvis kravet herom fremsættes efter den 30. september, dvs. efter ferieperiodens udløb.

En arbejdsgiver kan som udgangspunkt ikke pålægge en lønmodtager at holde ferie, som denne ikke har optjent efter reglerne i ferielovens § 6. En undtagelse herfra gøres, hvor arbejdsgiveren har planlagt og varslet en samlet kollektiv ferielukning.

En forudsætning for at kræve ferie uden feriepenge efter reglerne i ferielovens § 6 a er, at betalt, optjent ferie efter reglerne i § 6 er afviklet, jf. § 8, stk. 2.

4.5. Problemer i det eksisterende system

Udvalget har efter en gennemgang af reglerne om optjening af betalt ferie konstateret, at der findes mange regler vedrørende spørgsmålet, om en lønmodtager i beskæftigelse hos en arbejdsgiver har optjent betalt ferie.

Udvalget har i denne forbindelse noteret sig, at hverken den enkelte lønmodtager eller den enkelte arbejdsgiver til fulde synes at kende deres egen eller modpartens retlige stilling

på det omhandlede område. Især reglerne, dvs. betingelserne og begrænsningerne i ferielovens S 13, synes at skabe uoverskuelighed, ikke mindst fordi reglerne i tilfælde af sygdom af parterne opleves som flettede sammen med reglerne om sygedagpenge, herunder reglerne om arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge i arbejdsgiverperioden og arbejdsgiverens mulighed for at forsikre sig ud af denne pligt i tilfælde af, at pågældende har antaget en kronisk sygdom. Lønmodtager m.v.

Reglen i ferielovens S 13 indebærer endvidere en række fortolkningsproblemer i relation til eksempelvis fastlæggelse af beregningsgrundlaget de sidste uger inden fraværet, hvad der skal forstås ved "samme sygdom", hvorfor § 13 indeholder en 3-dages karenstdagsregel m.v.

Udvalget har endvidere konstateret, at der for forskellige grupper på det danske arbejdsmarked, især med en skillelinje mellem de grupper, der oppebærer løn under sygdom og barsel og de lønmodtagere, der oppebærer dagpenge, består en markant forskelsbehandling og dermed en meget uensartet retstilstand. Lønmodtagere, der i henhold til funktionærloven, i henhold til overenskomst, eller i henhold til individuel aftale, oppebærer fuld løn under fravær på grund af sygdom eller barsel, er bedre stillet i det følgende ferieår, idet de under fraværet optjener betalt ferie. Lønmodtagere, der modtager dagpenge under fraværet, optjener kun feriegodtgørelse, såfremt særlige og strenge regler er opfyldt.

Endelig har udvalget konstateret, at en særlig usikker retstilstand kan bestå for den lønmodtager, der kort forinden en sygdoms indtræden bliver afskediget af sin arbejdsgiver til fratræden på et tidspunkt, hvor sygdommen er brudt ud. Spørgsmålet er, hvornår arbejdsgiverens pligt til at yde feriegodtgørelse ophører.

4.6. Udvalgets overvejelser

Med udgangspunkt i de relativt komplicerede regler, som den nuværende ferielov indeholder for at beskrive begrebet beskæftigelse og dermed ligestillede situationer, finder udvalget det hensigtsmæssigt i stedet at anvende begrebet "ansættelse". Dette begreb dækker bredere, idet en ansættelse først bringes til ophør i forbindelse med opsigelse eller i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør som følge af tidsbegrænsning.

Anvendelse af begrebet "ubrudt ansættelse" vil hermed dække både arbejdsdage, arbejdsfri dage/perioder, søn- og helligdage samt en lang række andre fravær, for hvilke der enten betales løn eller dog optjenes betalt ferie fra arbejdsgiveren.

For så vidt angår spørgsmålet om optjening af betalt ferie under sygdom, har udvalget under sine overvejelser haft for øje, at der består en ulighed mellem de grupper, som oppebærer løn under sygdom og de grupper, der oppebærer dagpenge. I relation til 3-dages karenreglen i § 13 har udvalget noteret sig, at det ud fra foreliggende oplysninger fremgår, at hver arbejder gennemsnitlig har ca. 3,3 sygedage om året i perioder af mindre end 3 dages varighed. En eventuel fjernelse af karenreglen vil medføre en merudgift for arbejdsgiverne.

Udvalget har i denne forbindelse overvejet flere muligheder, nemlig:

I en kommende ferielov at slette alle betingelser og begrænsninger, i den nuværende § 13,

at slette alle betingelser bortset fra maksimumsgrænsen på 4 måneder,

at indføre en forskelsbehandling, hvorefter der - med få eller ingen undtagelser - optjenes ret til ferie med løn i ubrudte ansættelsesforhold, men hvor den nuværende retstilstand opretholdes ved beregning af ferie-godtgørelse i fratrædelsessituationen.

Udvalget har således på den ene side overvejet, om det vil være rimeligt i en kommende ferielov at tilstræbe en mere ensartet behandling i feriemæssig henseende af lønmodtagere, der er ansat på **funktionær** lignende vilkår, det vil sige som får løn under sygdom, og arbejdere, der alene oppebærer sygedagpenge .

På den anden side taler hensynet til en forenkling af beregningsgrundlaget for, at en eventuel pligt til beregning af ferieløn under sygdom kædes sammen med, om arbejdsgiveren faktisk udbetaler et beløb, som ferielønnen kan beregnes af.

Udvalget har lagt mest vægt på det sidste hensyn og foreslår derfor, at lønmodtagere optjener betalt ferie i alle perioder, hvor arbejdsgiveren udbetaler enten løn eller dagpenge. Det betyder, at alle de nuværende begrænsninger i § 13 slettes, men også at arbejdsgiverens forpligtelse begrænses til den periode, i hvilken han/hun betaler dagpenge (som for de private arbejdsgivere for tiden udgør 14 dage).

Udvalget har endvidere overvejet, om man kunne sidestille/ligestille månedslønnede (funktionærer) og arbejdere med hensyn til optjening af betalt ferie under barselorlov. Forslaget skal ses i sammenhæng med overvejelserne om at ophæve funktionærlovens § 7, stk. 2, med ret til halv løn i 5 måneder, hvis væsentligste funktion i dag er at danne grundlag for funktionærens ferie næste år.

Sammenhængen med bl.a. reglerne om barseldagpenge medfører, at den kvindelige funktionær typisk vil benytte funktionærlovens regel i 1 måned før og 3 måneder efter fødslen.

Det vil derfor være en tilstrækkelig erstatning for ophævelsen af funktionærlovens § 7, hvis de pågældende funktionærer i stedet optjener betalt ferie direkte i medfør af ferieloven under barselfravær af op til 4 måneders varighed.

Udvalget har heroverfor konstateret, at flere og flere lønmodtagere i disse år opnår ret til løn under barsel, eller i hvert fald i en væsentlig del af barselfraværet, tildels uafhængigt af, om de pågældende er omfattet af funktionærloven eller ej. I det omfang denne tendens fortsætter, er det unødvendigt med særregler i ferieloven.

En regel om, at arbejdsgiveren skulle beregne feriegodtgørelse for perioder, hvor en lønmodtager oppebar barseldagpenge, ville endvidere betyde, at man ikke kunne fastholde det stærkt forenkede system, hvorefter arbejdsgiveren alene skal betale feriegodtgørelse af beløb (løn eller sygedagpenge), som han/hun faktisk har udbetalt, jf. kap. 6.

Endelig har det fra arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanterne været fremført, at personer på barselorlov kun ville have en meget beskednen eller slet ingen økonomisk fordel af ændringen, i det omfang de pågældende ellers er berettigede til feriedagpenge.

Selvom en ændring af ferieloven i den angivne retning ville have muliggjort en i øvrigt ønskelig forenkling af funktionærloven, har udvalget dog ikke stillet forslag herom først og fremmest for ikke at bryde med det enkle system for beregning af feriegodtgørelse.

Udvalget foreslår, at den kommende ferielov kommer til at indeholde en udtrykkelig regel om, at der ikke optjenes betalt ferie under arbejdsconflikter, hvilket svarer til den gældende retstilstand. Denne regel må dog efter sædvanlig sprogbrug og retsopfattelse fortolkes således, at der optjenes betalt ferie under en overenskomststridig lock-out.

Ferielovudvalget har under sit arbejde overvejet muligheden af at indføre en anden **måde** at beregne optjeningen af betalt ferie på end den, som anvendes i den gældende ferielov (2,5 dag pr. måneds beskæftigelse). I denne forbindelse har især de kommunale arbejdsgivere overfor udvalget fremhævet, at det både kan være administrativt enklere, kan indebære mere rimelige resultater, samt kan anses som i højere grad at være i harmoni med reglerne om optjening af feriedagpenge i lov om arbejdsløshedsforsikring og arbejdsformidling, såfremt ferieloven fremover byggede på en timeoptjeningsregel.

Udvalget har dog ikke fundet anledning til at stille forslag om, at ferielovens optjeningssystem skulle være forskelligt fra det gældende - blandt andet fordi det nuværende system med 2,5 feriedag pr. måneds beskæftigelse og afholdelse af ferie i en 6 dages uge synes at være indarbejdet på arbejdsmarkedet uden nævneværdige problemer.

Udvalget finder det dog hensigtsmæssigt i en kommende ferielov at sikre en udtrykkelig hjemmel til at kunne indgå kollektive overenskomster, hvorefter udgangspunktet med anvendelse af en dageberegning i ferieloven i forbindelse med optjening og afholdelse af ferie kan fraviges.

1

Udvalget fremhæver dog i denne forbindelse, at anvendelse af en timeberegningsmodel ikke må stille lønmodtagerne ringere end efter udgangspunktet i ferieloven, navnlig for så vidt angår de økonomiske midler, som den enkelte lønmodtager kan have til rådighed i forbindelse med afholdelse af betalt ferie.

Kapitel 5: Betingelserne for at holde ferie med løn - ferielønnens størrelse

5.1. Lovgrundlaget

Ferielovens § 14, **stk.** 1, fastslår som en undtagelse fra lovens almindelige system, at lønmodtagere, "der er antaget månedsviis", under en række nærmere betingelser får løn under ferie i stedet for feriegodtgørelse. Denne **måde** at få finansieret ferien på er i øvrigt ikke nærmere reguleret i loven.

Dette kan synes påfaldende i betragtning af, at langt den største del af arbejdsmarkedet i dag må anses for omfattet af § 14, stk. 1.

Af de 2,2 mill, lønmodtagere excl. tjenestemænd er de 1,2 mill, funktionærer, som umiddelbart falder ind under bestemmelsen. Herudover må ikke ubetydelige arbejdergrupper antages også at opfylde betingelserne, fordi der ved overenskomst er givet dem en tilsvarende retsstilling f.ex. grupper i den offentlige sektor.

§ 14, stk. 1 fastslår, at lønmodtagere, der er antaget månedsviis eller for længere tid og for hvem der ikke sker fradrag i lønnen på grund af sygdom o.lign., holder ferie med - aktuel - løn tillige med et ferietillæg af den ferieberettigende indkomst i optjeningsåret.

I tilfælde af, at kost og/eller logi er en del af lønnen, skal der i ferien udbetales et beløb, der udregnes i henhold til de satser, der for det pågældende ferieår er fastsat af ligningsrådet, jf. ferielovens § 16, stk. 2.

Ferielovens § 14, stk. 2, giver lønmodtageren adgang til en alternativ **måde** at finansiere ferien på, idet lønmodtageren inden et optjeningsår (kalenderårs) begyndelse kan kræve, at

der i stedet for ferie med løn beregnes løbende feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i årets løb. Denne feriegodtgørelse skal som udgangspunkt indbetales til FerieGiro og udbetales succesivt i det efterfølgende ferieår, på samme måde som tilfældet er for arbejdere, der optjener feriegodtgørelse efter ferielovens § 12, jf. kap. 6.

5.2. Betingelser og forudsætninger i ferielovens § 14, stk. 1

De lønmodtagergrupper, der vil være omfattet af ferielovens § 14, stk. 1, er typisk funktionærer, personer, der i henhold til aftale eller kollektiv overenskomst følger funktionærlovens regler med hensyn til løn for søgnehellidage og sygedage m.v., og personer, der i henhold til individuel eller kollektiv aftale har ret til løn for søgnehellidage og sygedage m.v. uden at deres ansættelsesforhold kan afbrydes med kort varsel fra hverken lønmodtager- eller arbejdsgiverside.

Ferielovens § 14, stk. 1, stiller altså for det første krav om, at personer skal være antaget månedvis eller for længere tid. Der vil typisk blive udbetalt månedsløn til de personer, der er omfattet af bestemmelsen. Personer, der modtager årshonorar - evt. ratevis - anses for at have ret til ferie med løn, idet de må betragtes som **af** lønnet månedvis eller for længere tid.

I § 14, stk. 1, stilles endvidere krav om, at der ikke sker fradrag i lønnen for søgnehellidage, sygedage o.lign. Det antages her, at blot det mindste fradrag i lønnen f.eks. under sygefravær eller i ferien bringer de berørte lønmodtagere udenfor § 14, stk. 1's reguleringsområde.

Det er vigtigt at slå fast, at hverken arbejdsgiver eller lønmodtager kan vælge mellem det ene eller det andet system (bortset fra § 14, stk. 2). Hvis § 14, stk. 1's bestemmelser

er opfyldt **skal** den pågældende have ferie med løn, ellers **skal** den pågældende have feriegodtgørelse.

5.3. Størrelsen af den løn, der skal udbetales under ferien

Lønmodtagerne kan kræve den løn udbetalt, som man må betragte som sædvanlig og påregnelig på tidspunktet omkring ferien.

Over- og merarbejdsbetaling i årets løb betragtes ikke som et fast påregneligt tillæg, og vil ikke indgå i den under ferien udbetalte løn. **Sådanne** løndele, der i et eller andet ikke-påregneligt mønster kommer til udbetaling i løbet af året, vil, selvom de flyder af selve hovedbeskæftigelsen kun kunne registreres ved størrelsen af det udbetalte ferietillæg.

Såfremt arbejdet er så selvstændigt, at det på grund af dets art eller de omstændigheder, under hvilke det udføres, må betragtes som et bijob, vil feriepenge for dette arbejde kunne kræves ydet helt særskilt enten i form af feriegodtgørelse eller i form af ferie med løn (alt efter omstændighederne, under hvilket dette bijob udføres).

Med udgangspunkt i en højesteretsdom har administrativ praksis fastslået, at en kvindelig funktionær, der i henhold til funktionærlovens § 7, stk. 2, har ret til halv løn i 5 måneder i forbindelse med sin barselorlov, i det efterfølgende ferieår har krav på fuld løn under ferie optjent i de måneder, hvor der er udbetalt halv løn, hvis hun fortsætter i ubrudt beskæftigelse. Hvis hun fratræder, optjener hun alene feriegodtgørelse af den halve løn.

Lønmodtagere, der udover løn i penge modtager en eller anden form for naturalydelse, har som udgangspunkt også krav på

denne naturalydelse eller en kapitalværdi heraf under ferieafholdelse i ubrudt beskæftigelse hos arbejdsgiveren.

En person, der eksempelvis som en del af sit **vicevært** job, har fri bolig, har naturligvis under afholdelse af ferie stadig krav på at beholde denne bolig, mens en person, der normalt modtager kost i forbindelse med arbejdet, under ferien har krav på et beløb, der fastsættes af ligningsrådet, som udtryk for den kapitaliserede værdi af kosten.

Efter fast administrativ praksis kan arbejdsgiveren, med mindre andet er aftalt, i de måneder, hvor ferie afholdes, uden at lønmodtageren har optjent ferie med løn hos den aktuelle arbejdsgiver, foretage et løntræk for hver feriedag med $1/25$ af den aktuelle månedsløn - $6/25$ for en uges ferie.

Har lønmodtageren ikke optjent nogen ferie med løn hos den aktuelle arbejdsgiver, men ønsker pågældende at holde 30 dages ferie med eller uden feriegodtgørelse, kan arbejdsgiveren ialt foretage et løntræk på $30/25$ af månedslønnen.

Spørgsmålet om løntræk er ikke reguleret i ferieloven og kan derfor fastsættes ved aftale eller overenskomst. På det offentlige område sker løntrækket ved en timeberegning.

Lønmodtagere, der i stedet for en fast løn optjener provision, dvs. løn i forhold til resultatet af deres faktiske arbejdsindsats, antages ofte at være i stand til selvstændigt at tilrettelægge deres arbejde således, at de - selv om der indkommer ordrer under ferien - uden en uforholdsmæssig indsats i gennemsnit kan sikre en jævn indtægt før, under og efter ferien.

I sådanne tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har mulighed for at foretage løntræk under ferien, antages det, at lønmodtageren er afskåret fra at kræve ferie med feriegodtgørelse (12 %) af sidste års løn (provision).

5.4. Ferietillægget

Ferietillægget, der efter ferielovens § 14, **stk.** 1, er fastsat til 1 %, beregnes af den ferieberettigende løn i optjeningsåret, dvs. årets løn med fradrag af feriepenge (løn under ferie, feriegodtgørelse og ferietillæg).

Mens ferieloven opererer med en procentsats på 1, har en række lønmodtagergrupper ved overenskomst opnået en højere procentsats.

Ferietillægget udbetales i praksis ved ferieårets start eller før afholdelsen af den første ferie uden en egentlig sammenhæng med den faktiske ferieafholdelse.

5.5. Særligt om arbejdstidsændringer og fast beregnelige tillæg

Hvor der sker en ændring af arbejdsforholdet, uden at dette ophører, kan der opstå tvivl om, hvorledes ferielønnen skal beregnes. Problemet synes især komplekst, hvor der ikke blot sker en ændring af arbejdstiden, men også af arbejdstidspunktet f.ex. fra natarbejde til dagarbejde. Forholdet er f.eks. det, at lønmodtageren ved overgang fra natarbejde til dagarbejde ikke længere har ret til de særlige nattillæg. Problemet opstår, fordi systemet med ferie med løn bygger på, at der skal udbetales den på ferietidspunktet sædvanlige løn.

Retstilstanden efter den gældende ferielov er den, at der i forbindelse med en arbejdstidsændring - uanset dennes størrelse - kan foretages en feriedifferenceberegning, dvs. at lønnen under ferie beregnes som den aktuelle fuldtidsløn sat i forhold til beskæftigelsesgraden i optjeningsåret.

Lønnens størrelse i optjeningsåret tillægges altså ingen betydning, idet det afgørende ved udmåling af ferielønnen er lønnens størrelse på tidspunktet omkring feriens afholdelse.

Forudsætningen for feriedifferenceberegninger er for det første, at lønnen under ferie står i et rimeligt forhold til arbejdstiden i optjeningsåret og for det andet, at en given fremgangsmåde anvendes ved regulering af arbejdstiden både i op- og nedadgående retning.

5.6. Problemer i det eksisterende system

De problemer, der er i det nuværende system i forbindelse med løn under ferie, drejer sig næsten udelukkende om vanskelighederne enten ved at fastslå, hvad der er den aktuelle løn på ferietidspunktet eller ved, at denne løn er væsentlig anderledes end lønnen på optjeningstidspunktet.

Disse vanskeligheder synes ikke at være blevet mindre i de senere år, hvad der muligvis hænger sammen med, at stadig større grupper opfylder betingelserne for at få ferie med løn (og omvendt udelukkes fra at få ferie med feriegodtgørelse).

Disse nye grupper kan meget vel - selvom de altså på nogle punkter kan sammenlignes med funktionærer - i øvrigt have løn- og ansættelsesvilkår, som ikke er helt så faste som systemet med ferie med løn egentlig forudsætter.

Hvad det første problem om beregningen af lønnens størrelse angår, må man konstatere, at der trods en omfattende domspraksis stadig opstår tvivl om f.eks. det ene eller det andet tillæg skal udbetales under ferien. Det grundlæggende problem er, at man skal forsøge at fastslå, hvad lønmodtageren ville have tjent, hvis vedkommende ikke havde været på ferie - altså en fiktiv lønfastsættelse.

Det andet problem om svingninger i lønnen fra optjeningsår til ferieår hænger sammen med et stadig mere fleksibelt arbejdsmarked, hvor flere og flere lønmodtagergrupper ønsker eller må acceptere ændrede løn- og ansættelsesvilkår, også selvom der er tale om et ubrudt ansættelsesforhold hos den samme arbejdsgiver.

Selvom disse ændringer taget for arbejdsmarkedet som helhed sandsynligvis opvejer hinanden, er det indlysende, at det for den enkelte lønmodtager i det enkelte år er af afgørende betydning, om han eller hun får f.eks. hel eller halv løn under ferien.

De ovenfor nævnte feriedifferenceberegninger må betragtes som et i situationen nødvendigt instrument, fordi der som nævnt ikke i øvrigt er adgang til at vælge det i det pågældende ansættelsesforhold mest hensigtsmæssige feriesystem. Der er imidlertid heller ikke tvivl om, at sådanne beregninger er komplicerede, og at man bør undersøge mulighederne for en enklere **måde** at løse problemerne på.

Udvalget vil heller ikke afvise, at der kan forekomme tilfælde, hvor der udbetales ferie med løn for "den faste løns" vedkommende og feriegodtgørelse for de mere atypiske løndelev til den samme person.

Eftersom det alene er ansættelsesforholdets karakter, der afgør, om man har krav på ferieløn efter det ene eller det andet system - og således ikke samtidig kan have krav på ferieløn efter begge systemer samtidig - forudsætter en sådan fremgangsmåde, at lønmodtageren herved får mere, end vedkommende havde krav på efter det ferielønssystem, som ansættelsesforholdet fører til.

5.7. Udvalgets overvejelser

Udvalget har i sine overvejelser taget udgangspunkt i, at et system med løn under ferie har meget store fordele med hensyn til **afregningen** af ferielønnen. Systemet med, at en lønmodtager blot fortsætter med at modtage sin sædvanlige løn uden vanskelige omregninger, og uden at den sædvanlige lønudbetaling skal suspenderes i de uger eller dage, hvor pågældende har ferie, er for alle parter et administrativt enkelt og overskueligt system.

Omvendt har systemet med ferie med feriegodtgørelse meget store fordele med hensyn til **beregningen** af ferielønnen. At beregne en given procentsats af et historisk lønbeløb er i princippet både meget enkelt og retfærdigt. Der er tale om et forudseligt, matematisk korrekt resultat, som ikke kan diskuteres eller give anledning til konflikter.

Det er udvalgets opfattelse, at der er brug for begge systemer. Der vil fortsat være store grupper, for hvem den uforstyrrede udbetaling af den faste løn er det eneste naturlige. Der vil også fortsat være store grupper, hvor det ville være det rene lotterispil, hvad løn under ferie ville være, fordi løn- og ansættelsesvilkår er svingende og uforudsigelige.

I øvrigt er det ikke nødvendigvis lønmodtagerne i bestemte brancher eller på bestemte virksomheder, der har brug for det ene, og andre lønmodtagere for det andet.

Man kan forestille sig, at lønmodtagere i bestemte situationer har brug for det ene eller det andet system.

I kap. 7 er der redegjort for udvalgets overvejelser omkring behovet for løbende afregning af en på procentbasis beregnet ferieløn eller ej.

Uafhængigt af disse overvejelser er det i den heromhandlede sammenhæng udvalgets opfattelse, at der ikke er grund til at tro, at der for hovedparten af dem, der har henholdsvis ferie med løn og ferie med feriegodtgørelse er tale om et uhensigtsmæssigt system.

Tværtimod har parterne understreget, at systemet i vidt omfang fungerer tilfredsstillende.

Der er altså ikke grund til at tvinge hele den ene gruppe over i den anden gruppes system.

Nogle medlemmer har dog givet udtryk for, at et system med en procentvis beregnet feriegodtgørelse til alle, alt i alt vil have de største fordele uanset de afregningsproblemer, det vil give for nogle grupper.

Derimod er der behov for en højere grad af fleksibilitet i retning af, at man i højere grad kan aftale, hvilket system det er hensigtsmæssigt at anvende.

Udvalget foreslår derfor, at man ved kollektiv overenskomst kan aftale, at man i stedet for ferie med løn får ferie med en procentdel af lønnen i optjeningsåret, og omvendt.

Når udvalget lægger vægt på, at der skal være tale om kollektiv overenskomst og ikke blot individuelle aftaler, hænger det sammen med det forannævnte, at aftaler om disse forhold naturligvis bør gå begge veje. Det bør ikke kun være ved arbejdstidsændringer i een retning, at man aftaler et andet system.

Som en konsekvens af, at man kan aftale sig frem til det system, der passer bedst, bliver det også overflødigt med de nuværende detaljerede betingelser for løn under ferie i ferielovens § 14, stk. 1. Den afgørende betingelse for, om man må formode, at ferie med løn som udgangspunkt er et

hensigtsmæssigt system er, at man er månedslønnet, dvs. at lønnen beregnes og udbetales på månedsbasis. I disse situationer er det, at ferie med løn giver den mest hensigtsmæssige afregning af ferielønnen.

Udvalget foreslår derfor, at det er den eneste betingelse for, om man som udgangspunkt har løn under ferie.

Hvis de øvrige elementer i den nuværende § 14, f.eks. at der sker fradrag i lønnen under sygdom (for en månedslønnet), gør det hensigtsmæssigt at aftale ferie med feriegodtgørelse, står det overenskomstparterne frit for at aftale dette.

Et enkelt medlem har fastholdt ønsket om, at der for månedslønnede er adgang til ensidigt at kræve feriegodtgørelse, jf. den gældende lovs § 14, stk. 1.

Kapitel 6: Feriegodtgørelsens og ferietillæggets størrelse, herunder beregning af feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom, barsel og i forbindelse med **fratræden**

6.1. Lovgrundlaget

Reglerne om optjening og beregning af feriegodtgørelse findes i ferielovens § 12, § 13, **stk. 1**, sidste led, og stk. 3, § 14, stk. 2 og stk. 3 samt i §§ 15 og 15.

Det fremgår af ferielovens § 12, at arbejdsgiveren yder feriegodtgørelse beregnet som 12,5 % af lønnen.

§ 16 indeholder en præcisering af, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af løntillæg og lønningsandele, der ikke er skattepligtige. Bestemmelsen fastslår endvidere, at der skal ydes feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til visse pensionsordninger, herunder af bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension og Arbejdsmarkedets Uddannelsesfond.

Ferielovens § 16, stk. 2, indeholder en hjælperegulering, når hele eller en del af lønnen ydes i form af kost og logi. Reglen foreskriver, at man her skal lægge ligningsrådets satser for det pågældende kalenderår til grund, medmindre parterne har fastsat værdien til et højere beløb.

I reglerne om optjening af feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom fastslår ferielovens § 13, stk. 1, at lønmodtagere under sygefravær af mere end 3 dages varighed, hvorunder der ikke betales løn, har krav på feriegodtgørelsen af et beløb, der fastsættes på grundlag af lønnen de 4 sidste uger inden sygefraværet. Retten er betinget af, at lønmodtageren har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 12 måneder forud for sygdommens indtræden, jf. endvidere afsnit 4.3. om feriegodtgørelsens størrelse.

Ferielovens § 15 fastslår, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, det vil sige en regel om, at der ikke skal beregnes feriepenge af feriepenge.

Ferielovens § 14, stk. 2, indeholder en regel, der giver lønmodtageren ensidig adgang til inden et optjeningsårs begyndelse at kræve feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn og ferietillæg. Feriegodtgørelsen skal her beregnes som 12 % af den indtjente løn.

Endelig indeholder ferielovens § 14, stk. 3, en regel om, hvorledes feriegodtgørelsen skal beregnes i forbindelse med fratræden for lønmodtagere, der under beskæftigelsen har haft ferie med løn og ferietillæg, jf. ferielovens § 14, stk. 1, eller har optjent feriegodtgørelse efter reglen i ferielovens § 14, stk. 2. Reglen fastslår, at feriegodtgørelsen skal beregnes med 12,5 % af lønnen for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, i forhold til hvilke der inden fratræden ikke er afholdt betalt ferie.

6.2. Afgrænsning af begrebet løn

Begrebet løn fastlægges ud fra den almindelige **arbejdsret-**lige forståelse, idet lønbeløb for det første skal udspringe af en arbejdsaftale parterne imellem, for det andet skal basere sig på et retskrav fra lønmodtagerens side i kraft af lov, individuel eller kollektiv aftale eller sædvane og for det tredje skal være indkomstskattepligtige.

Mens der i de fleste tilfælde i praksis ikke opstår tvivl om hvilke pengebeløb, der skal henføres til løn, har der i en række tilfælde vist sig at kunne opstå usikkerhed med hensyn til beløb, der per kulance udbetales af arbejdsgiveren som en form for gaveydelse eller for meget udbetalt løn, der - selv om det i henhold til beregningerne i forbindelse med en

afsluttet akkord viser sig at være for rigeligt udmålt -ikke kræves tilbagesøgt af arbejdsgiveren.

Udvalget har under sit arbejde drøftet fortolkningen af ferieloven, sammenholdt med reglerne om lønerstatning og godtgørelse i forbindelse med uberettiget opsigelse m.v. Der er i den forbindelse enighed om, at retstilstanden må beskrives således, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af beløb i medfør af f.eks. funktionærlovens §§ 2 a og 2 b eller i medfør af hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark § 4, stk. 3, i forbindelse med opsigelse eller af erstatningsbeløb, fordi arbejdsgiveren har nægtet at modtage lønmodtageren i sin tjeneste, jf. funktionærlovens § 3, stk. 1. Derimod kan der kræves feriegodtgørelse af beløb, der i medfør af samme bestemmelse udbetales til en lønmodtager som erstatning for uberettiget ophævelse af et arbejdsforhold, det vil sige bortvisning af lønmodtageren. Det samme synspunkt må gælde i forbindelse med en overenskomststridig lock-out.

Hvis lønnen udbetales i andet end penge, f.eks. i form af naturalier i bred forstand, må det antages, at reglen i ferielovens § 16, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse, således at der - i mangel af en udtrykkelig aftale mellem parterne, der sætter de omhandlede ydelser til en højere værdi - anvendes ligningsrådets satser. I det omfang ligningsrådet ikke har fastsat generelle satser for givne ydelser, vil man kunne foretage en skønsmæssig vurdering af værdien af løn i form af naturalier.

Når ferielovens § 16, stk. 1, første punktum, fastslår, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af sådanne tillæg til lønnen og lønningsandele, som ikke er **indkomstskattepligtige**, antages det at være korrekt at foretage en modsætnings slutning fra denne bestemmelse således, at indkomstskattepligtige løntillæg og lønningsandele giver ret til beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg.

Udvalget har noteret sig, at forekomsten af arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg er stigende både i omfang og i variation. Det er under udvalgsarbejdet med al ønskelig tydelighed fremgået, at det ofte ikke har været klart parterne imellem, om et givet tillæg må betragtes som et direkte løntillæg eller snarere må betragtes som en økonomisk kompensation fra arbejdsgiverens side for omkostninger, som lønmodtageren direkte eller indirekte har haft i forbindelse med udførelse af arbejdet på arbejdsgiverens vegne.

Et godt eksempel herpå er skurtillægget, der både kan betragtes som en kompensation, fordi lønmodtageren i mange tilfælde vil være henvist til at købe og/eller indtage sin mad på f.eks. et cafeteria; skurtillægget kan dog ligefuldt betragtes som en løndel, dvs. et ekstravederlag for den ulempe, som lønmodtageren har ved ikke at have en skurvogn til at opholde sig i, i pauserne.

Retstilstanden kan beskrives således, at mens der antageligt ikke kan kræves feriegodtgørelse af kompenserende, det vil sige omkostningsdækkende, ydelser, må der kunne kræves feriegodtgørelse for arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte tillæg, i det omfang de må betragtes som et tillæg til lønnen på grund af arbejdets særlige karakter eller arbejdstidens placering.

Det er endvidere en forudsætning, for at tillæg og løndelev kan udgøre grundlag for beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg, at de er indkomstskattepligtige efter dansk lovgivning. I det omfang udbetalte beløb ikke er **indkomstskattepligtige** ved den endelige ligning af lønmodtagerens indkomst, fordi de kan bringes til fradrag i lønmodtagerens selvangivelse, må det antages, at sådanne beløb ikke kan danne grundlag for beregning af feriegodtgørelse eller ferietillæg.

I den forbindelse har udvalget noteret sig, at en stigende internationalisering også på dette punkt har afstedkommet en række problemer, idet det eksempelvis for en **lønmotager**-gruppe som eksportchaufførerne gælder, at disse kan være indkomstskattepligtige efter denne lovgivning for kun en del af deres indkomst fra vognmanden, ligesom en række chauffører udfører såkaldt EF-kørsel og således må siges at have vekslende arbejdssteder, men udenfor dansk skattelovgivnings jurisdiktion. De ovenfor nævnte regler må også gælde for eksempelvis denne lønmotagergruppe.

Udvalget har noteret sig, at der er opstået problemer i forbindelse med beregning af feriegodtgørelse af værdien af fri bil samt i forbindelse med udbetaling af kørselsgodtgørelse og befordringsgodtgørelse. Mens det ofte beror på en konkret vurdering af den måde, hvorpå en godtgørelse for brug af lønmotagerens eget køretøj er beregnet, må denne form for særlige ydelser som udgangspunkt bedømmes ud fra de ovenfor nævnte principper således, at de ikke kan udgøre grundlag for beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg, i det omfang de alene må betragtes som kompensation for udgifter i forbindelse med det udførte arbejde, mens de i tilfælde af, at de må betragtes som løntilskud, giver ret til feriegodtgørelse og ferietillæg efter ferielovens regler.

Mens der ikke i udvalget har været nogen uklarhed i forbindelse med, at udbetalt gratiale, tantieme eller bonus, der baserer sig på en aftale eller en anden form for retskrav under ansættelsen, må betragtes som årshonorar og derfor i forbindelse med fratræden giver ret til feriegodtgørelse, har der i udvalget været modstridende synspunkter vedrørende spørgsmålet om beregning af feriegodtgørelse af beløb, der er udbetalt i forbindelse med overskudsdeling. Udvalget har noteret sig, at der verserer en retssag om spørgsmålet.

Udvalget har endelig drøftet spørgsmålet om beregning af feriepenge af beløb, der indgår i pensionsordninger. Ferieloven fastslår positivt, jf. S 16, stk. 1, andet punktum, at der skal ydes feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til en række pensionsordninger, herunder til ATP og AUD. Der skal ikke ydes feriegodtgørelse af arbejdsgiverens bidrag til sådanne pensionsordninger. Hvis de samme beløb derimod udbetales til lønmodtageren, og denne derefter selv indbetaler beløbene f.ex. på en kapitalpension, kan lønmodtageren kræve feriegodtgørelse heraf.

6.3. Lønbegrebets tidsmæssige afgrænsning

Eftersom feriegodtgørelse og ferietillæg efter ferielovens system er knyttet til et givet ferieår, der igen refererer til et bestemt optjeningsår (kalenderår), er det vigtigt at fastslå, hvilken periode en given løn skal henføres til.

Ferieloven bygger på det udgangspunkt, at optjeningstidspunktet er afgørende for, hvilket optjeningsår en løn og dermed grundlaget for optjening af feriepenge skal henføres til. Selv om et givet lønbeløb først udbetales i det senere optjeningsår, f.eks. fordi en given lønperiode ligger i 2 kalenderår, skal den del af lønbeløbet, der reelt er optjent i det tidligere optjeningsår i relation til fastsættelse af grundlaget for beregning af feriegodtgørelse henføres til dette. Udvalget har i denne forbindelse noteret sig, at dette optjeningsprincip ikke harmonerer med det princip, som følges i Kildeskatteloven, hvorefter det tidspunkt, hvor beløbet bringes til udbetaling, er afgørende. Udvalget er i denne forbindelse opmærksom på de problemer af administrativ art, som den manglende harmoni mellem de to lovgivningskomplekser kan give anledning til, og man har i denne forbindelse noteret sig, at der efterhånden er opstået en administrativ praksis, hvorefter udbetalingstidspunktet lægges til grund, såfremt det omstridte beløb svarer til 1 feriedag eller mindre. Udvalget har endvidere noteret sig, at

problemet især **har** givet anledning til problemer i den offentlige sektor, f.eks. indenfor sygehussektoren.

For arbejdsgiverne vil **det være det** enkleste at bruge de beløb, der er udbetalt i de respektive år og kun dem som beregningsgrundlag, bl.a. fordi **det** som nævnt er på den måde, skatten af lønnen beregnes.

Hvis man lægger skattelovgivningens system til grund, jf. afsnit 6.7., medfører det, at den udbetalte løn først skal indgå i beregningsgrundlaget for løn under ferie og feriegodtgørelse på det tidspunkt, hvor der beregnes skat af lønnen.

I forbindelse med beregning af feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden følger det af ferielovens § 13, stk. 1, sidste led, at lønnen i de 4 sidste uger inden fraværet lægges til grund ved beregning af feriegodtgørelse. Forudsat, at de øvrige betingelser i § 13 er opfyldt, antages det i praksis, at normallønnen inden sygefraværet skal lægges til grund, og usædvanligt høje lønudbetalinger eller en ekstraordinær reduktion i lønnen f.eks. i forbindelse med deltagelse i et kursus vil derfor normalt ikke påvirke grundlaget for beregningen af feriegodtgørelsen.

6.4. Ferietillægget

Ferietillægget, der efter ferielovens § 14, stk. 1, udgør 1 % af lønnen i optjeningsåret, skal beregnes med udgangspunkt i de principper og hensyn, som er omtalt ovenfor. Det er i denne forbindelse uden betydning, om ferietillægget i henhold til individuel eller kollektiv aftale er fastsat til et højere beløb end 1 %.

Eftersom lønmodtageren ikke kan kræve feriegodtgørelse og ferietillæg af de samme beløb, skal en beregnet ferie-

godtgørelse ved fratræden reduceres fuldt ud med størrelsen af det eventuelt udbetalte ferietillæg.

6.5. Feriegodtgørelsen med 12 % i stedet for ferie med løn

Lønmodtagere med stærkt svingende løn, meget overarbejde og lignende kan have interesse i løbende at optjene feriegodtgørelse i stedet for at holde ferie med den løn, der er gældende i tiden omkring ferietidspunktet. For at imødekomme dette behov indeholder ferielovens § 14, stk. 2, en regel, hvorefter lønmodtagere inden et optjeningsårs begyndelse ensidigt kan kræve at optjene feriegodtgørelse løbende med 12 % i stedet for at holde ferie med løn og ferietillæg. Denne procentsats er valgt, fordi denne lønmodtagergruppe - 1 modsætning til arbejdergruppen - oppebærer løn og dermed får beregnet feriegodtgørelse under sygefravær og på søgne-helligdage.

Mens der fra flere sider under udvalgsarbejdet er gjort opmærksom på, at denne regel anvendes i ikke ubetydeligt omfang, har man noteret sig, at reglen kræver noget ekstraordinært af lønmodtageren, nemlig at man kan overskue de næste 2 års indtægt og navnlig forskellen mellem de 2 beløb, at man er klar over de tidsfrister, der gælder, osv. Desuden har udvalget noteret sig, at reglen -ikke mindst i overgangsperioden og da især, hvis lønmodtageren fratræder i overgangsperioden mellem ferie med løn og feriegodtgørelse - både for arbejdsgivere og lønmodtagere kan indebære store beregningsmæssige problemer og være årsag til mange misforståelser.

6.6. Beregning af feriegodtgørelse ved fratræden

Ferielovens § 14, stk. 3, jf. § 12, regulerer, hvorledes feriegodtgørelse skal beregnes til lønmodtagere ved fratræden, hvis disse under beskæftigelsen har oppebåret

ferie med løn og ferietillæg eller feriegodtgørelse efter reglen i § 14, **stk. 2.**

Reglen fastslår, at arbejdsgiveren både skal beregne feriegodtgørelse for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilke der i forbindelse med fratræden endnu ikke er afholdt betalt ferie.

Denne regel skal anvendes efter følgende principper:

Den beregnede feriegodtgørelse skal nedsættes, såfremt der inden fratræden er udbetalt ferietillæg for det pågældende ferieår, som ikke modsvarer afholdt ferie, jf. ovenfor.

Der skal ikke ydes feriegodtgørelse af feriepenge, jf. ferielovens § 15, og ferietillæg, der er udbetalt i optjeningsåret, skal derfor trækkes ud af beregningsgrundlaget, ligesom løn under ferie fradrages med 1/25 af en månedsløn for hver feriedag, pågældende lønmodtager har holdt ferie med løn.

Såfremt lønmodtageren har modtaget feriegodtgørelse med 12 % i optjeningsåret, vil vedkommende ved fratræden have krav på 0,5 % yderligere i feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 14, stk. 3.

Udvalget har i denne forbindelse noteret sig, at den omhandlede regel både giver administrative problemer ved beregningen for arbejdsgiverne og ofte indebærer forståelsesmæssige problemer hos lønmodtagerne. Man har i denne forbindelse overvejet, om man i en kommende ferielov skulle undlade en regel svarende til den nuværende ferielovs § 15, jf. nærmere nedenfor.

6.7. Udvalgets overvejelser

Set fra et forenklingssynspunkt har der for udvalget ikke været tvivl om, at i jo højere grad beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse gøres sammenfaldende med det beløb, som arbejdsgiveren lægger til grund ved beregning af kildeskat, i jo højere grad ville der både være tale om administrative fordele for arbejdsgiverne og om en forenklet kontrol med beregningerne, navnlig fra lønmodtagernes side.

Samtidig har det været et hovedsynspunkt under udvalgets arbejde, at de samlede forslag nogenlunde skulle være i økonomisk balance. Dette synspunkt er ikke mindst relevant i denne sammenhæng.

En meget høj grad af forenkling opnår man ikke, uden at både lønmodtagere og arbejdsgivere må opgive nogle af de fordele, som de har af det nuværende system, idet det dog som sagt tilstræbes, at ulemper opvejes af fordele.

Især på to områder er en forenkling efter udvalgets opfattelse påkrævet.

Det ene område er reglerne for beregning af feriegodtgørelse under sygdom. Den gældende lovs § 13 opstiller en lang række betingelser og beregningsforudsætninger, som medfører en uoverskuelig og kompliceret retstilstand.

Det andet område er reglerne om, at der ikke beregnes feriegodtgørelse af løn under ferie eller feriegodtgørelse og i forbindelse hermed af søgnehelligdagsbetaling. Arbejdsgiveren skal altså holde lønudbetalingen opdelt i de forskellige beløb, hvoraf der henholdsvis skal eller ikke skal beregnes feriegodtgørelse.

Udvalgets overvejelser er på den baggrund gået i retning af en model, hvorefter der beregnes - og kun beregnes -

feriegodtgørelse af ethvert beløb og enhver ydelse, som arbejdsgiveren skal beregne og trække kildeskat af for a-skattepligtige lønmodtagere. Heraf følger, dels at der selvfølgelig ikke skal beregnes feriegodtgørelse af a-skattepligtige beløb, som ikke hidrører fra et **lønmodtager**-forhold, f.eks. vederlag til byrådsmedlemmer eller pensionister, dels at b-skattepligtige lønmodtagere har krav på feriegodtgørelse af de samme ydelser, som hvis de havde været a-skattepligtige.

Denne model har følgende væsentlige konsekvenser:

a. I tilfælde af sygdom skal arbejdsgiveren dels som hidtil beregne feriegodtgørelse, i det omfang lønmodtageren oppebærer løn under sygdom, dels skal der beregnes feriegodtgørelse af de dagpengebeløb, som arbejdsgiveren udbetaler i arbejdsgiverperioden. På den ene side skal arbejdsgiveren for fremtiden beregne feriegodtgørelse også for sygdomsperioder af under 3 dages varighed og også for ansatte med under 12 måneders anciennitet indenfor de sidste 24 måneder. På den anden side skal arbejdsgiveren alene betale feriegodtgørelse af dagpengebeløbet og ikke som hidtil af et beregnet lønbeløb.

Endvidere ophører de private arbejdsgiveres forpligtelse efter 14 dages sygdom (med arbejdsgiverperiodens udløb) og ikke først efter 4 måneder.

Som der nærmere er redegjort for i kap. 12, vil disse ændringer isoleret set medføre en vis økonomisk fordel for arbejdsgiverne og en besparelse for a-kasserne, som i et vist omfang aflastes for forpligtelsen til at betale feriedagpenge.

b. For fremtiden ses der ved beregningen af feriegodtgørelse ikke bort fra løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse, idet arbejdsgiveren dog kan se bort fra den

feriegodtgørelse, der er ydet i forbindelse med en tidligere fratræden i samme optjeningsår.

Denne udvidelse af beregningsgrundlaget fører til, at feriegodtgørelsesprocenten skal sænkes, hvis man vil fastholde, at de samlede forslag skal være i økonomisk balance.

Fastsættelsen af den nye procentsats bør ske således, at lønmodtagerne gennemsnitlig får det samme beløb til rådighed som i dag.

1 Dette gælder også lønmodtagere, f.eks. fratrådte månedslønnede, der har holdt ferie med feriegodtgørelse hos en ny arbejdsgiver og som derfor f.eks. ved fratræden inden det følgende ferieår ikke vil få beregnet feriegodtgørelse af dette beløb, som den nye arbejdsgiver jo ikke har udbetalt/trukket skat af.

Disse 2 elementer tilsammen betyder, at ferieprocenten sænkes fra 12,5 % til 11,4 % og at ferietillægget hæves fra 1 % til 1,3 %, jf. nærmere kap. 11.

c. Endvidere indgår for fremtiden også søgnehelligdagsbetaling i beregningsgrundlaget. Denne udgør gennemsnitlig 3,5 % af lønnen, men har i praksis hidtil ikke indgået i beregningsgrundlaget.

Denne udvidelse af beregningsgrundlaget mere end kompenserer for de ulemper for de timelønnede, som udvalgets forslag i øvrigt ville kunne medføre.

d. Efter den gældende ferielov beregnes der feriegodtgørelse af lønmodtagernes bidrag til ATP og AUD samt til arbejdsmarkedspensionsordningen uanset, at beløbet ikke er skattepligtigt.

Det er en konsekvens af udvalgets forslag, at der ikke længere beregnes feriegodtgørelse heraf, idet der altså følges et **"nettolønsprincip"**.

Fra nogle sider i udvalget har det været fremført, at der kun ville blive tale om en beskeden komplicering af systemet, hvis man i stedet fulgte et **"bruttolønsprincip"** og beregnede feriegodtgørelse af alle de beløb, som arbejdsgiveren kender og opgiver til skattevæsenet, hvadenten der er trukket skat af dem eller ej.

Endvidere er det påpeget, at pensionsordninger, som lønmodtagerne selv finansierer og administrerer, vil blive gunstigere stillet, fordi pensionsbidraget da indgår i nettolønnen.

Det har dog været den overvejende opfattelse i udvalget, at hensynet til den størst mulige forenkling fører til et nettolønsprincip og at spørgsmålet i øvrigt indgår i den samlede økonomiske afvejning, jf. kap. 11, hvor der efter udvalgets opfattelse er en rimelig balance både for lønmodtagerne under eet og særligt for gruppen af månedslønnede, hvem det heromhandlede problem i særlig grad vedrører.

e. Eftersom ferietillægget beregnes af det samme beløb som feriegodtgørelse, vil udvidelsen af beregningsgrundlaget medføre en fordel for de månedslønnede, jf. kap. 11.

f. Den dagpengegørelse, som private arbejdsgivere betaler for 1. ledighedsdag vil indgå i beregningsgrundlaget. Merudgiften for arbejdsgiverne vil medføre en besparelse på feriedagpenge fra a-kasserne.

g. Det foran omtalte problem om, til hvilket optjeningsår en given lønudbetaling skal henføres, vil blive løst på den måde, at et lønbeløb indgår i beregningsgrundlaget i det år, hvor det indgår i skattegrundlaget.

h. Efter den gældende ferielov indgår en række omkostningsdækkende tillæg ikke i beregningsgrundlaget, fordi lønmodtageren senere får et ligningsmæssigt fradrag for beløbet. Den foreslåede model medfører, at der for fremtiden skal beregnes feriegodtgørelse af alle sådanne tillæg alene forudsat, at de indgår i skattegrundlaget.

Omvendt vil en lønmodtager ikke for fremtiden få beregnet feriegodtgørelse af visse naturlydelser, som f.eks. fri bil eller fri bolig udover Ligningsrådets takster, fordi værdien heraf ikke indgår i det skattegrundlag, som arbejdsgiveren anvender. (Værdien af en fri bil m.v. skal lønmodtageren selv opgive til skattevæsenet ved selvangivelsen).

Fra nogle sider i udvalget har man beklaget, at naturlydelser ikke medregnes ved fratræden, idet man har fremhævet, at værdien af fri bil ofte er meget betydelig.

i. Det følger af den forenklede model at skattepligtige (kontante) overskudsdelingsbeløb indgår i beregningsgrundlaget. Dette er imidlertid en konsekvens af skattelovgivningens snarere end det skyldes selvstændige overvejelser over sådanne beløbs **"natur"**.

j. Det følger endvidere af modellen, at udvalget har måttet opgive **tanken** om, at lønmodtagerne skulle optjene feriegodtgørelse fra arbejdsgiveren under barselfravær. Medmindre arbejdsgiveren udbetaler hel eller delvis løn under barsel, vil der ikke være noget faktisk udbetalt beløb, som kan indgå i beregningsgrundlaget.

Udover den ovenfor omtalte ændring i beregningsgrundlaget foreslår udvalget, at reglen i § 14, stk. 2, om en ensidig adgang for lønmodtageren til at forlange 12 % feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn udgår. Selv om reglen efter det for udvalget oplyste faktisk finder anvendelse i nogle tilfælde, er den dog i almindelighed så vanskelig at

anvende, at udvalget hellere ser den afløst af en adgang til at aftale ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. nærmere kap. 5.

Kapitel 7: Beskrivelse af retten til afholdelse af ferie

7.1. Lovgrundlaget

Reglerne om tilrettelæggelse, placering og afholdelse af ferie findes i ferielovens kapitel 3, §§ 8-11, § 6, stk. 3, og for så vidt angår specialreglerne for samlede virksomhedsslukninger i ferien §§ 17, 17 a og 17 b.

Ferielovens § 8, stk. 1, afstikker den overordnede ramme for afholdelse af ferie, idet bestemmelsen fastslår, at ferien skal afholdes i ferieåret, som er beliggende fra 2. maj til 1. maj.

Ferielovens § 9, stk. 1, vedrører placering af de først optjente 18 feriedage (hovedferien).

Ferielovens § 9, stk. 4, åbner mulighed for placering af hovedferien uden for ferieperioden eller en opsplitting af hovedferien dog således, at mindst 12 dage, dvs. 2 uger, skal gives i sammenhæng. Den sidste uge af hovedferien skal også gives i sammenhæng. Bestemmelsen må i dag nærmest betragtes som den praktiske hovedregel bortset fra de områder, hvor man pr. tradition eller af produktionsmæssige grunde holder 3 ugers samlet ferielukning. Fravigelser fra ferielovens § 9, stk. 1, skal aftales ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Feriedage udover hovedferien (restferien) skal som udgangspunkt gives samlet, men kan gives i form af enkelte feriedage, hvor hensynet til virksomhedens drift gør det ønskeligt.

Ferielovens § 9, stk. 3, indeholder særregler for personer, der er beskæftiget i landbrug. Lønmodtagerne har ifølge denne bestemmelse som udgangspunkt krav på en samlet ferie i tiden fra ferieårets start til 31. oktober på 12 dage (2

uger) samt herudover 3 feriedage. Der er åbnet adgang til at træffe kollektiv eller individuel aftale om anden placering af disse 15 feriedage. Af de resterende feriedage skal 9 gives i sammenhæng.

Ifølge ferielovens § 9, stk. 5, kan ferien for værnepligtige placeres vilkårligt i ferieåret både med hensyn til den tidsmæssige placering og længden af sammenhængende ferie.

§ 11 vedrører sæsonarbejde og giver mulighed for dispensation fra ovenfor nævnte hovedregler. Reglerne kan i tilfælde af ulempe inden for fag eller faglige områder eller for enkelte virksomheder eller personer fraviges, således at hovedferien gives uden for hovedferieperioden, under forudsætning af, at dispensationen er meddelt af Direktoratet for Arbejdstilsynet og forhandlinger har fundet sted med de berørte lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Ferien kan dog i visse situationer ikke splittes op i mindre enheder end nævnt ovenfor vedrørende § 9, stk. 4 (2 + 1 uge).

Betalt ferie skal altid gives før ferie uden feriepenge (suppleringsferie), jf. ferielovens § 8, stk. 2.

Ved placering af ferien skal der på virksomheder med en 5 dages arbejdsuge indgå et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage i ferien. Denne regel anvendes analogt på andre arbejdstidsmønstre, jf. ferielovens § 6, stk. 3.

Ferielovens § 10, stk. 1, giver en række anvisninger om forhandling parterne imellem om placering og varsling af ferie fra arbejdsgiverens side med 3 måneder for hovedferiens vedkommende og 1 måned for restferiens vedkommende, medmindre særlige omstændigheder forhindrer iagttagelse af disse frister.

Ferielovens § 10, stk. 2, begrænser arbejdsgiverens adgang til at placere hovedferien i en opsigelsesperiode meddelt

af arbejdsgiveren, idet dette ikke kan ske uden lønmodtagerens samtykke, medmindre adgangen hertil følger af bestemmelser i kollektiv overenskomst eller det aktuelle opsigelsesvarsel er længere end 3 måneder, eller opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

Vedrørende ferielukning bestemmer § 17, at såfremt en virksomhed holdes lukket under ferien, kan lønmodtagere, der ikke er berettigede til ferie i alle de dage, i hvilke virksomheden holder lukket, ikke i anledning af en kollektiv ferieordning kræve særlig godtgørelse ud over den feriegodtgørelse, der tilkommer de pågældende efter ferielovens regler.

Ferielovens § 17 b pålægger den arbejdsgiver, der ikke i forbindelse med en kollektiv ferielukning mellem jul og nytår har tilbageholdt et tilstrækkeligt antal optjente feriedage, at betale løn under denne kollektive lukning på basis af lønmodtagerens indtjening i de sidste 4 uger inden **julelukningen**.

Endelig indeholder ferielovens § 17 a en særlig regel vedrørende lærlinge og efg-elever, idet disse er sikret løn under ferie uden for ferieperioden i maksimalt 1 uge, i det omfang, de pågældende ikke har optjent feriegodtgørelse til disse dage. Denne regel skal dog ses i sammenhæng med de særlige regler for lærlinge, se herom i kapitel 9.

7.2. De tidsmæssige rammer for placeringen af ferie

Ferieloven opstiller regler for feriens placering/afholdelse på tre niveauer, og disse regler suppleres af visse "**spileregler**" om, hvorledes ferien nærmere skal aftales lagt.

For det første skal ferien afholdes inden for ferieåret, jf. § 8, stk. 1. For det andet indeholder ferieloven en række regler om, inden for hvilke tidsrum ferien skal afholdes

samt af hvilken længde ferien som minimum må være. For det tredje angiver ferieloven nærmere, hvilke "komponenter" ferien skal bestå af (arbejdsdage og arbejdsfri dage).

Udvalget har kunnet konstatere, at parterne i et gnidningsfrit ansættelsesforhold kan sikre en uproblematisk afvikling af ferien uden skelen til andre begrænsninger, end at lønmodtageren har krav på 5 ugers ferie inden for ferieåret. Ferielovens ret detaljerede regler må således opfattes som et minimumsværn i de situationer, hvor produktionsmæssige forhold, holddrift, perioder med et særligt belastet arbejdspress m.v. ikke umiddelbart giver grundlag for en imødekommelse af den enkelte lønmodtagers ferieønsker og -planer.

Reglerne om placering af hovedferien fastslår, at arbejdsgiveren i mangel af modstående kollektive eller individuelle aftaler skal placere de først optjente 18 dage i ferieperioden, under iagttagelse af varslingsreglerne i ferielovens § 10, stk. 1, (3 måneder). En begrænsning i arbejdsgiverens ret til at placere hovedferien i ferieperioden følger af den særlige beskyttelse, som lønmodtagerne nyder i medfør af § 10, stk. 2, se nærmere herom nedenfor afsnit 7.6.

Hvad restferien angår, foreskriver ferielovens § 9, stk. 2, at denne i lighed med hovedferien som udgangspunkt skal gives i sammenhæng, men bestemmelsen åbner mulighed for, at arbejdsgiveren, såfremt det af produktionsmæssige grunde ikke er muligt at give ferien samlet, kan give restferien i form af enkeltdage. Ferieloven indeholder ikke regler om placering af enkelte (rest) feriedage efter lønmodtagerens anmodning. Aftaler herom er meget almindelige og er nok lovlige ud fra det synspunkt, at de er til gunst for lønmodtageren, når han eller hun selv har bedt om det. Restferien kan i øvrigt lægges vilkårligt i ferieåret, dvs. f.ex. enten før eller efter hovedferien, idet begrænsningerne i den frie placering af restferien alene består i, at ferien

skal varsles med 1 måned, jf. ferielovens § 10, stk. 1, at placering af restferie skal forhandles med lønmodtageren, jf. samme bestemmelse, og med den begrænsning der ligger i, at ferien skal lægges i det korrekte ferieår. Inden for en række sektorer gives en del af restferien samlet i forbindelse med kollektiv lukning mellem jul og nytår.

Ferieloven indeholder særlige regler om placering af ferien for personer beskæftiget inden for landbruget og for værnepligtige. For den førstnævnte gruppe skal 2 uger + 3 dage lægges i ferieåret inden den 31. oktober, og 9 af de øvrige dage skal som udgangspunkt gives samlet i eller uden for ferieperioden. Der er åbnet mulighed for at træffe særlige aftaler om placering af ferien for denne lønmodtagergruppe ved kollektiv overenskomst.

For så vidt angår værnepligtige, består der ingen begrænsninger i adgangen til at placere optjent ferie på tidspunkter, der er forenelige med lønmodtagernes aftjening af værnepligt, og ferien kan således i medfør af § 9, stk. 4, både gives delt og samlet i og uden for ferieperioden.

Med hensyn til den mere detaljerede placering af ferien, herunder spørgsmål om hvilke komponenter, som skal indgå i ferien - dvs. arbejdsdage, arbejdsfri dage, søndage, søgnehellidage m.v. - bestemmer ferielovens § 6, stk. 3, at der i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge, i ferien skal indgå et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage. Det følger heraf, at forholdet mellem arbejdsdage og arbejdsfri dage skal afspejles i placeringen af feriedage, ligesom det må antages, at den type vagter, en lønmodtager normalt skal arbejde på (dagvagter, aftenvagter, nattevagter, rådighedsvagter m.v.) også skal afspejle sig i ferien, således at der skal indgå et forholdsmæssigt antal af de forskellige **vagt-**typer i placeringen af feriedage. Ferieloven indeholder ingen regler om placering af ferie på søgnehellidage og søndage, men det må bl.a. ud fra en forståelse af ferielovens §

6, stk. 3 følge, at ferien ikke kan lægges på sådanne dage, og ikke kan placeres på erstatningsfridage for sådanne dage, i tilfælde, hvor lønmodtageren som følge af kontinuerlig drift skal arbejde på sønehelligdage, men i stedet har opnået erstatningsfridage for disse.

7.3. Feriens iværksættelse

Udvalget har kunnet notere sig, at tilrettelæggelse af ferie for et stort antal af de danske arbejdspladser foregår i henhold til traditioner eller kutymen på arbejdspladsen eller helt uformelt. Ferieloven indeholder dog også nogle regler for feriens iværksættelse. Ferielovens § 10, stk. 1, fastslår, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Fastsættelse af ferietidspunktet skal ske ud fra virksomhedens tarv vejet op mod lønmodtagerens konkrete ferieønsker. Bestemmelsens ordvalg sammenholdt med, at sanktioner vanskeligt kan komme på tale, gør det vanskeligt for en lønmodtager, der er utilfreds med feriens placering, at gøre noget ved det. Der er heller ingen tvivl om, at det i den sidste ende er arbejdsgiveren, der afgør, hvornår de ansatte kan holde ferie. En lønmodtager, der holder ferie på trods af arbejdsgiveren, udsætter sig for bortvisning.

Tidspunktet for fastslæggelse af ferien skal meddeles lønmodtageren så tidligt som muligt dog senest 3 måneder før ferietidspunktet for hovedferiens vedkommende og 1 måned før feriens afholdelse for restferiens vedkommende. Ferieloven indeholder en mulighed for fravigelse af disse varsler, såfremt særlige omstændigheder gør sig gældende. Der har i udvalget været en noget forskellig opfattelse af, hvor bredt udtrykket "særlige omstændigheder" skal fortolkes, herunder om særlige produktionsmæssige forhold, f.ex. råvaremangel må betragtes som grund nok til at se bort fra de angivne varsler, eller for den sags skyld i hvilket omfang, arbejdsgiveren på grund af "særlige omstændigheder" har adgang

til at udskyde/inddrage varslet/planlagt ferie. Mens der i udvalget fra arbejdsgiverside nærmest har været en opfattelse af, at omstændigheder som eksempelvis råvaremangel, maskinstop o.lign. må betragtes som **"særlige omstændigheder"**, har lønmodtagerrepræsentanterne i udvalget nærmest givet udtryk for, at man med udtrykket "særlige omstændigheder" må forstå force majeure-situationer. Der er dog enighed mellem parterne om, at der må foreligge særlige omstændigheder, i de tilfælde hvor lønmodtageren mangler at afholde resterende feriedage, og arbejdsgiveren er nødsaget at give lønmodtageren et pålæg om at holde resterende feriedage inden ferieårets udløb og i de situationer, hvor lønmodtageren tiltræder et ansættelsesforhold så kort tid før en varslet kollektiv ferielukning, at varslingsreglerne ikke vil kunne blive respekteret over for den nyansatte.

i Eftersom varslingsreglerne er beskyttelsesregler, vil de kunne fraviges efter aftale parterne imellem, herunder såfremt arbejdsgiveren imødekommer lønmodtagerens ønske om placering af ferie, og dette ønske indebærer en stiltiende accept af, at varslingsreglerne ikke iagttages.

I denne forbindelse skal det nævnes, at arbejdsgivere uden udtrykkeligt pålæg kan forudsætte, at al den ferie, som med respekt af ferielovens varsler vil kunne holdes inden fratræden, kan forudsættes afholdt inden dette tidspunkt, såfremt lønmodtageren er fritstillet i en opsigelsesperiode i forbindelse med arbejdsgiverens opsigelse af den ansatte, jf. endvidere afsnit 7.6.

Udvalget har under gennemgang af reglerne i den nuværende ferielov konstateret, at det forhold, at der ikke i ferieloven er givet særlige regler om adgangen til annullation/udskydelse af aftalt/planlagt ferie, ikke i nævneværdig grad har givet anledning til retstvister, bl.a. fordi det allerede af almindelige erstatningsretlige grundsatninger følger, at arbejdsgiverparten i denne situation er

forpligtet til at godtgøre lønmodtageren det økonomiske tab, vedkommende måtte lide ved, at vedkommende bliver påført udgifter ved at skulle placere ferien på et andet og senere tidspunkt i ferieåret.

Ferielovens § 8, stk. 2, fastslår, at optjent, betalt ferie skal afholdes før suppleringsferie, jf. §§ 6 og 6 a i ferieloven, og herudover må det af almindelige retsprincipper følge, at først optjent ferie kan kræves afholdt først, således at ferie optjent hos en tidligere arbejdsgiver med feriegodtgørelse afholdes før eksempelvis ferie med løn hos den nuværende arbejdsgiver.

7.4. Feriehindringer

En række forskellige forhold kan medføre, at ferien ikke antages at kunne afholdes med det tilsigtede rekreative udbytte. Med udgangspunkt i ferielovens § 20 samt Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 124 af 29. marts 1984, §§ 28 og 29, betragtes følgende forhold som feriehindringer, dvs. som situationer der medfører, at ferie enten kan kræves udskudt, eller kan kræves omsat i kontant betaling:

Sygdom:

En forudsætning for, at sygdom kan tillægges feriehindrende virkning, er som udgangspunkt, at den er indtrådt inden ferien er påbegyndt. Hermed forstås efter fast retspraksis, at sygdom er indtrådt inden afslutningen af sidste arbejdsdag før ferien.

Det er endvidere en forudsætning for, at sygdommen tillægges feriehindrende virkning, at den forhindrer det rekreative formål med ferien, og at lønmodtageren ikke har samtykket i, at ferien anses som afholdt, på trods af sygdommen.

Konsekvensen af, at sygdomsperioder tillægges feriehindrende virkning, er, at ferien enten kan kræves udskudt til et senere tidspunkt i ferieåret, eller at feriepengene svarende til den del af ferien, som ikke har kunnet afholdes på grund af sygdom kan udbetales kontant. Dette forudsætter dog efter den gældende ferielov, at lønmodtageren helt eller delvis har været forhindret i at holde ferie på grund af sygdom, og at sygdomsperioden har strakt sig fra et tidspunkt der mindst ligger 3 uger før ferieperiodens afslutning henholdsvis ferieårets afslutning, til den 30. september henholdsvis ca. den 1. maj.

Barsel:

Det må antages, at retten til orlov efter ligebehandlingsloven er en ubetinget ret, der ikke kan forkortes ved at pålægge lønmodtageren at afholde ferie i orlovsperioden.

Endvidere må det antages, at det ikke er hensigten med ligebehandlings lovens orlovsregler, at retten til ferie skal bortfalde i de tilfælde, hvor retten til orlov og ferie tilfældigt falder samtidig.

Arbejdskonflikter:

Ny Højesteretspraksis har fastslået, at ferie ikke kan afholdes, når arbejdsconflikter verserer, hvad enten disse er overenskomstmæssige eller overenskomststridige, medmindre ferien er varslet og påbegyndt senest samtidig med arbejdsconfliktens iværksættelse. Baggrunden for dette synspunkt er, at det - i tråd med retstilstanden på det øvrige arbejdsretlige område - ikke bør være muligt for arbejdstageren at finansiere arbejdsconflikt ved hjælp af feriepenge. Det modsvarende synspunkt er, at feriepenge, der på grund af en arbejdsconflikt ikke kan udbetales inden ferieårets afslutning, efterfølgende i kraft af direktoratets

godkendelse, jf. ferielovens § 22, stk. 2, kan bringes til udbetaling som **forældet/uhævet** feriegodtgørelse.

Af andre feriehindringer kan nævnes aftjening af værnepligt, ophold i udlandet, indsættelse i fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde, samt arbejde i hjemmet.

Spørgsmålet, om et stort arbejdspress kan medføre, at ferie kan udskydes/feriepenge kan bringes til udbetaling, uden at ferie holdes, har været rejst i en række sager. Det antages imidlertid, at ovennævnte opregning af feriehindringer er udtømmende. Det indebærer, at arbejdsgiverens forhold - bortset fra arbejdskonflikter - aldrig kan anses for en feriehindring.

7.5. Adgangen til kollektive ferielukninger

Reglerne om kollektiv ferielukning findes i ferielovens § 17, § 17 a og § 17 b.

Ferielovens § 17 sikrer arbejdsgiverens ret til at iværksætte kollektive ferielukninger uden derved at skulle blive mødt med krav om feriepenge fra lønmodtagere, der enten ikke har optjent betalt ferie hos arbejdsgiveren eller ikke medbringer feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver, der kan anvendes i forbindelse med finansieringen af den tiltrådte medarbejders ferie under den kollektive ferielukning.

Det fremgår af kommissoriet, at denne ret fra arbejdsgiveren ikke skal berøres i en kommende ferielov, og udvalget har derfor ikke fundet anledning til at foreslå nogen ændring af den eksisterende regel i § 17. (Det bør i denne forbindelse bemærkes, at en regel svarende til den nuværende ferielovs § 10, stk. 2, vil betyde, at lønmodtageren i disse særlige situationer i forbindelse med en opsigelse med et kortere varsel ikke forudsættes at have holdt optjent ferie under

den iværksatte kollektive ferielukning, såfremt pågældende nyder den omtalte særlige beskyttelse. I disse situationer vil ferielovens S 10, stk. 2, således få forrang frem for en kollektiv ferielukning. Dette spørgsmål har dog i og for sig ikke sammenhæng med reglen i ferielovens § 17, der netop vedrører det forhold, at lønmodtagere ikke har optjent feriegodtgørelse til brug for afholdelse af ferie under en kollektiv lukning. Eftersom reglen i ferielovens § 10, stk. 2, indeholder en særlig beskyttelsesregel for lønmodtagerens optjente hovedferie, får denne regel naturligvis ingen virkning i det tilfælde, hvor lønmodtageren ikke har optjent (fuld) hovedferie, f.ex. hvis pågældende netop er tiltrådt en stilling og ikke har optjent feriegodtgørelse eller ferie med løn.)

Ferielovens § 17 b indeholder en særlig regel, der skal imødegå en u hensigtsmæssig brug af arbejdsløshedsdagpenge-systemet, idet arbejdsgiver skal bestemme, at eventuel optjent restferie skal anvendes i forbindelse med en kollektiv julelukning. Den arbejdsgiver, der ikke gør dette, vil være forpligtet til at betale løn under lukning af virksomheden mellem jul og nytår.

Vedrørende reglen om en særlig adgang for lærlinge til at opnå en 1 uges ferie uden for ferieperioden, jf. den nuværende ferielovs § 17 a, henvises til kapitel 9.

7.6. Ferie og opsigelse

Da ferien skal anvendes til rekreation og da en opsigelsesperiode bl.a. skal bruges til at søge nyt arbejde i, synes der at bestå en vis modstrid, der har ført til den særlige beskyttelsesregel, som er indeholdt i ferielovens § 10, stk. 2, hvorefter en lønmodtager ikke kan pålægges at holde hovedferien i en opsigelsesperiode, medmindre denne har samtykket heri eller adgang hertil er hjemlet i henhold til kollektiv overenskomst eller medmindre opsigelsen er meddelt

af lønmodtageren, opsigelsesperioden er forlænget af antal feriedage eller er af en længere varighed end 3 måneder.

Mens restferien, dvs. optjent ferie ud over 18 dage, ikke nyder nogen beskyttelse i forhold til en af arbejdsgiveren meddelt opsigelse, (bortset fra kravet om 1 måneds-varslet i ferielovens § 10, stk. 1) nyder især lønmodtagere med et kortere opsigelsesvarsel efter ferielovens § 10, stk. 2, en særlig beskyttelse når det er arbejdsgiveren, der har meddelt opsigelsen.

Efter fast retspraksis er det antaget, at en lønmodtager i en arbejdsfri opsigelsesperiode (uden nogen form for rådgivningsforpligtelse), kan forudsættes at afholde al den ferie, som det med respekt af varslingsreglerne i ferielovens § 10, stk. 1, vil være muligt at afholde inden fratræden. At dette kan forudsættes af arbejdsgiveren betyder, at denne ikke behøver at varsle det udtrykkeligt over for lønmodtageren, og lønmodtageren har således i de tilfælde en fri valgmulighed til at placere ferien på det for pågældende mest ønskelige tidspunkt.

7.7. Udvalgets overvejelser

Udvalget har i forbindelse med udvalgsarbejdet generelt kunnet konstatere, at de spørgsmål, der i relation til ferieloven opstår med hensyn til placering af optjent ferie, er af overskuelig karakter.

Ud over de almindelige regler om placering af optjeningsår og ferieår har man i udvalget fundet det hensigtsmæssigt at lade ferieåret begynde den 1. maj i stedet for den 2. maj og slutte den 30. april i stedet for den 1. maj.

I den forbindelse foreslår udvalget, at en kommende ferielov fastslår principperne om, at ferie som udgangspunkt ikke kan holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage eller

overenskomstmæssige eller sædvanemæssigt fastsatte fridage. Er de sædvanemæssigt fastsatte fridage eller søgnehelligdage m.v. normalt arbejdsdage, f.eks. fordi lønmodtageren arbejder i holddrift eller andet, kan arbejdsgiveren og lønmodtageren træffe aftale om, at ferie placeres på disse dage.

Ferielovens § 11 indeholder en række regler om afvigelse fra reglerne om placering af ferie i forbindelse med sæsonmæssige forhold. Udvalget har bemærket sig, at denne regel i de sidste mange år ikke er blevet anvendt i ferielovkontoret, hvilket dels skyldes, at meddelte dispensationer stadig er virksomme, dels at den videre adgang til at placere ferien, som ferielovens § 9, stk. 4, hjemler adgang til, synes at tilgodese de særlige behov, som arbejde inden for sæsonbetonede brancher medfører, udvalget har derfor ment, at man ved at beholde en regel svarende til den nuværende ferielovs § 9, stk. 4, kan undlade at medtage særlige regler om fravigelse af placeringsreglerne ved sæsonmæssigt arbejde i en kommende ferielov.

Ferieloven indeholder særlige regler om placering af ferien for personer beskæftiget inden for landbruget. Udvalget har under sit arbejde overvejet, om der fortsat i ferieloven er behov for særregler for personer ansat indenfor landbruget, dels fordi der er mulighed for via kollektiv aftale at træffe særlige ordninger, og dels fordi der i medfør af den nuværende lovs § 9, stk. 4, som tænkes overført til en kommende lov, er en bred adgang til både ad kollektiv og individuel vej at aftale en opsplittning af hovedferien i 2 + 1 uge og placering af denne uden for ferieperioden. Sammenlutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger har overfor udvalget fremhævet de ganske særlige produktionsmæssige belastninger og deraf flydende særlige behov for lovfæstede fravigelser fra de almindelige regler, der især gør sig gældende for jordbrugs/planteavlsektoren. I denne forbindelse er der peget på de særlige uforudselige forhold i forbindelse med skadedyrsbekæmpelse, vejrlig m.v., som gør

især denne del af landbrugsproduktionen følsom, og derfor kræver et særligt arbejdsmæssigt beredskab i den periode, der traditionelt er beregnet til planteavl. Udvalget har fundet, at en regel, hvorefter der for personer, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal gives mindst 12 dages ferie i sammenhæng og mindst 18 dage i alt ind den 30. september, vil tilgodese det særlige behov for landbruget i en kommende ferielov.

Udvalget har fundet det hensigtsmæssigt, at det i en kommende ferielov bliver præciseret, at ferie holdes med 6 dage om ugen. Såfremt en uge indeholder både arbejdsdage og arbejdsfri dage, indgår der et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i ferien. Der vil herved være tale om at lovfæste den praksis, der har dannet sig omkring fordelingen på arbejdsdage og arbejdsfri dage.

Udvalget har i lyset af norske og svenske regler overvejet, om der i en fremtidig ferielov er behov for et varsel på 3 måneder for så vidt angår hovedferien. Man har dog ikke umiddelbart i udvalget set sig i stand til at opnå enighed om, hvorvidt varslet eksempelvis for hovedferiens vedkommende skal være 2 måneder, og man har derfor ikke ønsket at fremkomme med forslag herom.

Behovet for at opretholde en regel svarende til den gældende lovs § 10, stk. 2 har endvidere været drøftet i udvalget. Det har således været klart, at reglen har en begrænset betydning, idet kravet om 3 måneders varsel for hovedferien, sikrer lønmodtageren i en række af de tilfælde, hvor ferielovens § 10, stk. 2, ellers ville være virksom på grund af opsigelsesvarslets længde. Det er imidlertid bl.a. gjort gældende, at undladelsen af at medtage en regel, der beskytter lønmodtagernes hovedferie i tilfælde af kortere opsigelsesperioder, må betragtes som en forringelse af lønmodtagernes ferieretlige beskyttelse.

I forbindelse med spørgsmålet om ferie og opsigelse har udvalget endvidere drøftet den retstilstand, der består efter afsigelsen af Højesteretsdom gengivet i **UfR** 1987, side 505, hvorefter en lønmodtagers krav på løn mod en tidligere arbejdsgiver - omend reduceret som følge af reglen om minimalerstatningen i funktionærlovens § 3, stk. 2 - må anses for også at dække lønmodtagerens krav på feriepenge for feriedage, der er beliggende på et tidspunkt efter udløbet af de 3 måneder, selv om denne ferie må antages at ligge i det følgende ferieår. Under drøftelse af dette spørgsmål i udvalget har Lønmodtagernes Garantifond givet udtryk for, at lønmodtagerne må antages at kunne opnå en erstatning fra fonden for det tab, de måtte lide ved at holde ferie efter udløbet af 3 måneders perioden uden dertil svarende feriepenge fra Lønmodtagernes Garantifond. Dette synspunkt må formentlig antages også at gælde i forhold til en arbejdsgiver, idet der må siges at foreligge en parallelitet mellem det krav, lønmodtageren måtte have mod den tidligere arbejdsgiver, og det krav, lønmodtageren vil kunne rejse mod Lønmodtagernes Garantifond typisk i tilfælde af den tidligere arbejdsgivers konkurs, udvalget har taget Garantifondens tilkendegivelse til efterretning, men er enige om, at spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver ville kunne tilpligtes i medfør af funktionærlovens § 3, stk. 2, at godtgøre lønmodtageren det tab, denne måtte have ved at holde ferie efter udløbet af de første 3 måneder af en opsigelsesperiode, uden dertil svarende feriepenge, fortsat må bero på en vurdering af spørgsmålet ved domstolene. Udvalget har dog fundet, at problemet eventuelt ville kunne løses ved indføjeelse af en særlig formulering af reglen om udbetaling af feriegodtgørelse ved fratræden, der skulle tage højde for dette særlige problem i sammenstødet mellem ferieloven og funktionærloven, jf. iøvrigt bemærkningerne til forslaget § 9, stk. 1. Den ændrede formulering i forhold til den gældende lovs § 14, stk. 3 skal sikre lønmodtagere, især funktionærer med mere end 3 måneders opsigelsesvarsel, mod tab ved, at ferien efter gældende praksis kan anses for afholdt

i en arbejdsfri opsigelsesperiode samtidig med, at evt. anden indtægt i perioden helt eller delvis modregnes i opsigelseserstatningen.

Såfremt den udbetalte erstatning for manglende opsigelsesvarsel sammen med indtægten fra det nye ansættelsesforhold ikke giver mulighed for at afholde den optjente ferie med løn på et senere tidspunkt, er der efter bestemmelsen krav på feriegodtgørelse fra den tidligere arbejdsgiver til udligning af tabet.

Det vil betyde, at en lønmodtager, der fritages for tjeneste ved opsigelsen og indtil opsigelsesperiodens udløb eller fritstilles i en del af opsigelsesperioden er sikret feriegodtgørelse fra den tidligere arbejdsgiver, såfremt der opstår et tab for lønmodtageren som følge af opsigelsen.

En sådan arbejdsfri periode bevirker, at der ses bort fra lovens krav om varsling af ferie, således at hele ferien anses for afholdt i perioden. **Såfremt** lønmodtageren får nyt arbejde efter 3 måneder, vil reglen i funktionærlovens § 3, stk. 2, føre til, at lønkravet bortfalder fra dette tidspunkt, altså før det nye ferieårs begyndelse. Forslaget medfører at lønmodtageren i et sådant tilfælde, har krav på feriegodtgørelse for det foregående optjeningsår. Ellers ville lønmodtageren lide et tab f.eks. i forbindelse med, at den nye arbejdsgiver holdt ferielukket på virksomheden, eller afholdes fra at holde ferie af økonomiske årsager, hvilket ville stride imod feriepligten. I den situation hvor lønmodtageren får udbetalt løn fra arbejdsgiveren mindst 5 uger ind i ferieåret, er der omvendt ikke krav på feriegodtgørelse. Det samme gælder hvis lønmodtageren har oppebåret løn både fra den tidligere og nuværende arbejdsgiver i et omfang, der svarer til 5 ugers ferie. Ellers haves i begge tilfælde krav på forholdsmæssig feriegodtgørelse.

Udvalget har i forbindelse med at ferien skal placeres inden for ferieåret overvejet muligheden for i en kommende ferielov at åbne adgang til at overføre en del af ferien til det følgende ferieår. Udvalget har i denne forbindelse gjort sig en række overvejelser om, hvorledes det kunne sikres, at ferien rent faktisk blev holdt i det efterfølgende ferieår, således at feriepligten blev iagttaget. På den ene side er der givet udtryk for, at overførsel af ferie kun burde kunne ske, hvor dette havde til formål at give mulighed for en længere samlet ferieperiode året efter, idet det fandtes uacceptabelt, såfremt adgangen til udskydelse af ferien fra et ferieår til det næste skulle anvendes for at imødegå den situation, at arbejdsgiveren - f.ex. i forbindelse med uventet arbejdspress el.lign. - af produktionsmæssige grunde ønskede, at restferie ikke blev afholdt inden ferieårets udløb, men kunne afvikles senere. På den anden side er der givet udtryk for, at overførsel af ferie frit burde kunne ske efter individuel aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager efter meget fleksible regler.

Udvalget har dog ikke fundet anledning til at fremkomme med et forslag om adgang til udskydelse af ferie, bl.a. fordi der i udvalget ikke har kunnet opnås enighed om en tilstrækkelig sikring af feriepligten, ligesom der synes at ville kunne opstå komplicerede problemer samt risiko for spekulation i tilfælde af fratræden i løbet af et ferieår, i forhold til hvilket ferie blev udskudt til det kommende ferieår. Et enkelt medlem har fastholdt ønsket om en adgang til at udskyde ferien.

Vedrørende den konkrete placering af ferien har det under udvalgsarbejdet været klart, at det på det danske arbejdsmarked i dag har vist sig, at der er behov for en så fleksibel ordning som mulig med hensyn til placering af ferie. Dette forhold skal ses i lyset af tendensen til mere fleksibel arbejdstid, anvendelse af rullende turnus, vagter f.ex. inden for social- og sundhedssektoren, behovet for en

stadig bemanning inden for særlige **produktionsintensive** områder samt inden for områder, der præges af en svingende/ sæsonbetonet tilgang af **råvarer/arbejdsopgaver**. I denne forbindelse har især de offentlige arbejdsgivere under udvalgsarbejdet givet udtryk for, at de finder at en model, hvorefter ferien både optjenes og afholdes i timer, må anses som den enkleste og smidigste. Der har dog ikke i udvalget været tilslutning til at afstå fra en ordning svarende til den nuværende ferielovs, hvorefter ferien både optjenes og afholdes i dage, men man har på den anden side fundet det rimeligt at tilvejebringe en hjemmel i en kommende ferielov, der åbner muligheden for i kraft af kollektive aftaler, at anvende en timeberegningsmodel i stedet. Det har dog for udvalget været vigtigt at præcisere, at anvendelse af en sådan model ikke i sig selv bør føre til træk eller fradrag i lønmodtagerens indtægt, som ikke ville skulle foretages, hvis den samme ferie blev holdt efter ferielovens regler. Arbejdsgiveren må således ved placering af ferien på arbejdsdage og arbejdsfri dage enten tilgodese en nøjagtig fordeling af timerne eller selv bære risikoen, hvis dette af en eller anden grund ikke lader sig gøre.

Nogle medlemmer har anført, at det er en forudsætning for tilslutning til forslaget, at lønmodtagerne fortsat har ret til 30 dages feriefrihed om året.

Udvalget har overvejet om det kunne være hensigtsmæssigt i en kommende ferielov at præcisere, at sygdom indtrådt inden feriens påbegyndelse, har feriehindrende virkning. Udvalget har endvidere overvejet, om man inspireret af de svenske og norske regler herom skulle indføre en regel, hvorefter lønmodtageren under særlige omstændigheder skal have ret til at udskyde ferie, såfremt pågældende sygemeldes efter feriens påbegyndelse. En regel herom ville imidlertid få et stærkt begrænset sigte på grund af de krav om dokumentation m.v., som måtte opstilles. Udvalget har derfor afstået fra at stille forslag herom.

Udvalget har endvidere fundet det hensigtsmæssigt at forenkle reglerne om udbetaling af feriepenge i tilfælde af indtrådte feriehindringer. Efter de gældende regler kan feriepengene udbetales ved ferieperiodens udløb i tilfælde af indtrådte feriehindringer i ferieperioden. Udvalget har fundet, at en vurdering af, om optjente feriepenge skal omsættes i kontant betaling først bør komme på tale i forbindelse med ferieårets udløb. Der bliver derfor ikke tale om at vurdering af omstændighederne i løbet af ferieåret, idet lønmodtageren, i tilfælde af feriehindringer i ferieperioden, på et senere tidspunkt fortsat vil være berettiget til at afholde ferien.

Kapitel 8: Afregning og udbetaling af feriegodtgørelse

Udbetalingsregler for feriegodtgørelse, herunder udbetaling til emigranter, udbetaling sammen med lønnen i visse tilfælde, attestationsregler i forhold til sociale ydelser og arbejdsløshedsdagpenge.

8.1. Regelgrundlaget

Reglerne om indberetning/afregning og udbetaling af feriegodtgørelse findes dels i ferielovens §§ 19-19d, 20 og 22, **stk.** 2, dels i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 124 af 29. marts 1984 om feriegodtgørelse (ferie-girosystemet).

Reglerne om afregning af feriegodtgørelse knytter sig direkte til selve ferie-girosystemet, idet ferieloven ikke indeholder regler, der regulerer den måde, hvorpå arbejdsgivere, der er omfattet af en ferieoverenskomst, skal afregne eller udskille feriegodtgørelse. For så vidt angår ferieoverenskomsterne, indeholder disse regler om garantier og anvendelse af feriekort eller feriemærker og eventuelt løbende indbetalinger af feriegodtgørelse f.ex. på bankkonto. Det er ferielovkontoret i Direktoratet for Arbejdstilsynet, der påser, at overenskomsten indeholder regler, der i tilstrækkeligt omfang sikrer feriegodtgørelsen op til udbetalingstidspunktet, jf. § 3.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse om FerieGiro m.v. indeholder i §§ 13-17 regler om terminerne for afregning af løbende feriegodtgørelse og feriegodtgørelse for fratrådte lønmodtagere, der under ansættelsen har modtaget ferie med løn. Bekendtgørelsen indeholder endvidere regler om de såkaldte redegørelser, som skal ledsage indbetalingerne. Endelig indeholder reglerne en hjemmel til fastsættelse af morarenter ved for sen indbetaling af feriegodtgørelse samt regler om arbejdsgiverens oplysningspligt overfor FerieGiro med henblik på bl.a. opkrævning og kontrol med

indbetalingerne. Forannævnte regler er udstedt i medfør af ferielovens §§ 19 og 19 a.

Udbetalingsreglerne findes i ferielovens § 19 b-19 d, §§ 20 og 22, stk. 2, samt i bekendtgørelsens §§ 18-32. Reglerne giver anvisning på **attestationskompetence** og -indhold, **udbetal** ingsadgang under en række særlige omstændigheder før, under og efter det aktuelle ferieår, udbetaling i tilfælde af dødsfald og udbetaling til værnepligtige. Regelværket er relativt tæt og i høj grad af teknisk karakter.

8.2. Indbetaling af feriegodtgørelse - afregning til FerieGiro

Ferielovens udgangspunkt følger af § 19, hvorefter arbejdsgiverne skal yde feriegodtgørelse gennem et system, der sikrer, at feriegodtgørelsen udbetales til lønmodtageren, når ferien holdes. Undtagelse herfra kan gøres med direktoratets godkendelse i medfør af ferielovens § 3. Forholdene på arbejdsmarkedet svarer imidlertid ikke hertil. Kun ca. 15 % af den samlede ferieløn indbetales til FerieGiro, medens

resten enten udbetales som løn under ferie efter § 14 eller som feriegodtgørelse i medfør af ferieoverenskomster.

Af oplysninger fra ATP-huset fremgår det, at der årligt bliver indbetalt ca. 3 mia. kr. i feriegodtgørelse til FerieGiro for dels time- og ugelønnede og dels fratrådte månedslønnede ansatte. Dette beløb udgør som nævnt ialt ca. 15 % af den samlede ferieløn, men berører 1/3 af lønmodtagerne og godt halvdelen af arbejdsgiverne.

Ca. 80.000 arbejdsgivere indbetaler løbende feriegodtgørelse til FerieGiro, hvoraf ca. 37.000 modtager opkrævninger, medens ca. 42.000 arbejdsgivere indbetaler gennem edb-lønsservicesystemer. Antallet af arbejdsgivere, der modtager opkrævning fra FerieGiro er stadigt faldende.

Ferie-girosystemet synes alt i alt at være indarbejdet hos arbejdsgiverne, og det er derfor en faldende mængde arbejdsgivere, som FerieGiro bliver nødt til at iværksætte rykkerprocedurer over for.

Det antal sager, der nu oversendes til Arbejdsmarkedets Feriefond med henblik på eventuel rejsning af tiltale efter behandlingen i ferielovkontoret beløber sig til ca. 1.000 sager pr. år.

Den nuværende procedure i forbindelse med inddrivelse af restancer er omstændelig med overlevering af sagerne mellem tre led. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for restantsager er godt $1\frac{1}{2}$ år fra restancen opstår, til arbejdsgiveren domfældes under en straffesag.

Arbejdsfordelingen mellem FerieGiro, Arbejdsmarkedets Feriefond og ferielovkontoret kan opsummeres således:

FerieGiro varetager de kvartalsvise opkrævninger og eventuelle rykkere vedrørende løbende optjent feriegodtgørelse samt registrering af indbetalinger og indberetninger vedrørende feriegodtgørelse for månedslønnede ved fratræden, udsendelse af kontoudtog, opkrævning af morarenter ved for sen indbetaling, anvisning af feriegodtgørelse samt lettere sagebehandling i forbindelse med skriftlige og telefoniske henvendelser fra arbejdsgivere og lønmodtagere.

Arbejdsmarkedets Feriefond varetager behandlingen af restantsager, hvor arbejdsgivere ikke har reageret på opkrævning og rykkere fra FerieGiro, behandling af tilbagebetalingssager, hvor arbejdsgivere findes at være omfattet af godkendte ferieoverenskomster, behandlingen af sager om FerieGiro-anvisninger, der enten ikke er modtaget eller er bortkommet, udbetaling af uhævet feriegodtgørelse til lønmodtagere efter ferieårets udløb i henhold til ferielovkontorets anvisning samt registrering af godkendte

ferieoverenskomster og dermed af arbejdsgivere, der er friholdt for at indbetale til FerieGiro for de af de pågældende overenskomster omfattede lønmodtagere.

Ferielovkontoret udøver den egentlige fortolkning af ferieloven og står for kontakten med myndigheder uden for ferielovsystemet, herunder kontakt med politimyndighederne, domstolene, Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring og Søfartsstyrelsen, ligesom kontoret godkender ekstraordinær udbetaling af feriegodtgørelse.

Som nævnt ovenfor, anvender langt den største del af arbejdsmarkedet andre ordninger end ferie-girosystemet, nemlig feriekort eller feriemærker og - for de ca. 1,2 mill, månedslønnede excl. tjenestemænd - ferie med løn og ferietillæg i løbende beskæftigelse. I de tilfælde, hvor der anvendes feriekort, vil der som oftest ikke være afsat eller udskilt likvide midler fra arbejdsgiverens formue. Anvendelse af sådanne ordninger indebærer derfor en likviditets - og rentefordel for arbejdsgiverne. Lønmodtagernes sikkerhed for, at feriegodtgørelsen er til stede på ferietidspunktet, består i garantistillelse enten ved bankgaranti eller kautionsforsikring, eller ved garantitilsagn fra arbejdsgiverforeninger for organiserede arbejdsgiveres vedkommende. Inden for nogle fag foretages der løbende indkøb og indsættelse af feriemærker i lønmodtagernes feriemærkebøger eller feriegodtgørelse afregnes på særlige, spærrede **lønmodtager-**konti i bank eller sparekasse, hvilket kan give lønmodtagerne rentefordelen ved anvendelse af en anden ordning end ferie-girosystemet.

8.3. Udbetaling af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse optjent i løbet af et optjeningsår og sikret på en af de i afsnit 8.2. nævnte måder, skal anvendes til afholdelse af ferie i det efter optjeningsåret følgende ferieår. Der kan dog være situationer, hvor dette

udgangspunkt ikke kan fastholdes, og der er derfor supplerende regler om udbetaling af feriegodtgørelsen, uden at ferie holdes.

Reglerne om attestation samt om, på hvilket tidspunkt før ferien, feriepenge kan kræves udbetalt, jf. bekendtgørelsens §§ 19-21, gælder som udgangspunkt også for andre udbetalingsystemer end ferie-girosystemet.

Reglerne om udbetaling af feriegodtgørelse **før det aktuelle ferieår** er udstedt i medfør af ferielovens §§ 19 c og 20, jf. bekendtgørelsens §§ 26-27 og 30. Udbetaling kan ske enten i tilfælde af dødsfald, se nedenfor, eller i tilfælde af emigration, hvor lønmodtageren skal dokumentere, at bopæl i Danmark opgives, og at der etableres en mere permanent tilknytning til udlandet. Denne tilknytning kan bestå i en uddannelsesaftale, en arbejdskontrakt eller et nationalt tilhørsforhold sammenholdt med visse familiemæssige relationer. I denne forbindelse bemærkes, at ferielovkontorets attestation efter reglerne kræves i alle tilfælde, men at **ferielovkontoret** kun behandler ca. 2.500 emigrationssager om året, mens antallet af emigranter på årsbasis udgør ca. 25.000. Ferielovkontoret er da også bekendt med, at en række arbejdsgivere udbetaler feriegodtgørelse til emigranter uden at henvende sig til ferielovkontoret. Det formodes, at de retningslinjer, som er givet i Arbejdsministeriets bekendtgørelse, i hovedsagen er opfyldt.

Udbetaling af feriegodtgørelse **ved ferieårets begyndelse** er hjemlet i ferielovens § 19 b sammenholdt med Arbejdsministeriets bekendtgørelse §§ 22-25. Forudsætningen for, at en lønmodtager kan få feriegodtgørelse udbetalt ved ferieårets begyndelse uden at holde ferie, er, at det af administrative grunde eller på grund af en løs eller afsluttet tilknytning til arbejdsmarkedet anses for rimeligt, at optjente feriepenge kommer til udbetaling, uden at den normale

attestationsprocedure kræves fulgt. Det drejer sig om følgende tilfælde:

Personer, hvis krav på feriegodtgørelse er på kr. 500 eller derunder (man ser her på feriebevisets pålydende),

personer, der inden ferieårets start er fyldt 67 år (uanset om disse stadig er tilknyttet arbejdsmarkedet),

personer, der er fyldt 60 år før ferieåret og oppebærer social pension,

personer, der er fyldt 60 år ved ferieårets start og som oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning, der enten er oprettet i henhold til en aftale arbejdsgiver og lønmodtager imellem eller hjemlet i kollektiv overenskomst, regulativ el. lign., og

- personer, der ved ferieårets begyndelse oppebærer efterløn.

Adgangen forudsætter behørig dokumentation i form af attester, beviser, kendelser m.v.

Udvalget har under sit arbejde overvejet, om det i et fremtidigt system fortsat vil være rimeligt at udskyde udbetalingstidspunktet til det aktuelle ferieårs start, og man har fundet det rimeligt både af administrative grunde og ud fra hensynet til de lønmodtagere, der fratræder arbejdsmarkedet, at de kan få udbetalt feriegodtgørelsen på fratrædelsestidspunktet, jf. afsnit 8.6.2.

Ferielovens § 19 c, stk. 2, jf. bekendtgørelsen om FerieGiro § 27, indeholder en bestemmelse om, at personer, der ved ferieårets begyndelse har midlertidigt ophold i udlandet og

som ikke bor eller arbejder her i landet på et givet tidspunkt, kan få feriegodtgørelse udbetalt for 18 dage, dvs. for hovedferien.

I tråd med det, som er anført ovenfor om misforholdet mellem de sager, som ferielovkontoret behandler vedrørende emigration og antallet af faktiske emigrationer pr. år, har udvalget fundet det hensigtsmæssigt, at udbetaling af feriegodtgørelse i denne situation kan ske direkte fra arbejdsgiveren i forbindelse med fratrædelsen, såfremt denne sikrer, at emigrationen er behørigt dokumenteret. Det vil spare en del administration samt imødekomme de ofte akutte behov for udbetaling, som emigranter har i forbindelse med udrejse.

Udbetaling af feriegodtgørelse **i ferieåret** uden at ferie holdes, kan ske, når en af de feriehindringer, som er omtalt i kapitel 7, er til stede. Det drejer sig om ophold i udlandet, sygdom, barsel, fængselsophold eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde, samt arbejde i hjemmet. I disse tilfælde stilles der ikke krav om ferielovkontorets godkendelse, idet udbetaling her sker ved behørig dokumentation fra de relevante attestationsberettigede instanser.

Mens reglerne i ferielovens § 20, jf. bekendtgørelsen om FerieGiro § 28 og 29 som nævnt er undtagelser fra hovedreglen, går hovedreglen derimod ud på, at ferien skal holdes med den udbetalte feriegodtgørelse. Feriegodtgørelsen kan normalt udbetales 1 måned før feriens afholdelse, jf. bekendtgørelsens § 21, stk. 1. Feriegodtgørelsessystemet bygger på, at feriebeviset, (feriepostgiroanvisningen, ferie-kortet, eller feriemærkebogen) kun indløses, når den forevises/indleveres med behørig attestation. Attestationen foretages af den aktuelle arbejdsgiver, for lønmodtagere der er i beskæftigelse, af a-kassen, for lønmodtagere, der på ferietidspunktet oppebærer arbejdsløshedsdagpenge, af de

militære instanser for værnepligtige og i alle andre tilfælde af socialforvaltningen, jf. bekendtgørelsens §§ 20 og 21.

8.4. Udbetaling af feriegodtgørelse efter ferieåret

Efter ferieårets udløb forældes uhævet feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 22, stk. 1, 1. punktum. Feriegodtgørelsen tilfalder herefter som hovedregel Arbejdsmarkedets Feriefond, men kan også tilfalde feriefonde, som er omfattet af ferieoverenskomster m.v. og som er blevet særskilt oprettet i medfør af ferielovens § 22, stk. 1, 2. punktum ("lokale feriefonde").

Udbetaling af forældet, uhævet feriegodtgørelse kan ske med Direktoratet for Arbejdstilsynet, ferielovkontorets, godkendelse, jf. ferielovens § 22, stk. 2. Tilladelse til udbetaling efter det aktuelle ferieår kan ske enten i tilfælde, hvor ferien rent faktisk er holdt, uden at den tilsvarende feriegodtgørelse er anvendt, f.ex. fordi den er indbetalt for sent af arbejdsgiveren, eller fordi en af de under punkt 8.3. nævnte feriehindringer har været til stede i ferieåret.

8.5. udbetaling ved dødsfald

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 124 af 29. marts 1984 § 30 indeholder en regel, der uden begrænsninger fastslår, at feriegodtgørelse udbetales til den, der forestår skiftet efter en afdød lønmodtager. Dette vil i praksis sige, at den person, der har en skifteretsattest, kan få både optjent, forfalden, og uhævet feriegodtgørelse udbetalt for den sidstes vedkommende dog kun, såfremt betingelserne for at få denne forældede feriegodtgørelse i øvrigt er til stede.

8.6. udvalgets overvejelser

8.6.1. Løbende afregning af feriegodtgørelse

En del af udvalget er af den opfattelse, at de ændrede forhold på arbejdsmarkedet siden den første ferielov fra 1938 bør medføre, at man vurderer, om der fortsat er behov for, at arbejdsgiverne løbende beregner og afregner feriegodtgørelse i optjeningsåret for alle **ikke-månedslønnede**.

Dels udgør gruppen af månedslønnede nu over 60 % af lønmodtagerne, dels er der for de tilbageværende timelønnede tale om, at de i stigende omfang har ansættelsesforhold, der kan sammenlignes med de månedslønnede.

Medens der altså ikke synes at være grund til, at arbejdsgiveren skal indbetale til FerieGiro for sine timelønnede, men kan undlade det for sine månedslønnede, er det fortsat relevant at sondre mellem, om der er tale om lønmodtagere i ubrudt beskæftigelse eller om fratrådte lønmodtagere, således som der i dag sondres for de månedslønnedes vedkommende.

Ved ansættelsesforholdets ophør er det hensigtsmæssigt, at der sker en opgørelse af lønmodtagerens samlede tilgodehavende.

Denne del af udvalget foreslår derfor, at ferielovens system på dette punkt opbygges efter det nuværende system for de månedslønnede, dvs. at alle ansatte i ubrudt beskæftigelse fra optjeningsår til ferietidspunkt optjener ret til betalt ferie på ferietidspunktet, men uden at arbejdsgiveren inden dette tidspunkt skal beregne og indbetale noget beløb til FerieGiro.

For alle fratrådte lønmodtagere skal der ved ansættelsesforholdets ophør ske afregning til FerieGiro.

Indførelsen af et sådant system vil have som konsekvens, at der heller ikke på de områder, der er dækket af ferieoverenskomster, men som i øvrigt følger ferielovens principper, behøver at ske nogen beregning/afregning i optjeningsåret, bl.a. med afregning af kildeskat tilfølgende. Også på de overenskomstdækkede områder vil man altså kunne aftale, at lønmodtagerne (alene) optjener ret til betalt ferie i det følgende ferieår.

En anden del af udvalget finder, at det specielt for de timelønnede er af betydning for sikkerheden for, at der til sin tid er penge tilstede at holde ferie for, at feriegodtgørelsen er indbetalt til FerieGiro i løbet af optjeningsåret.

Den omstændighed at stadig flere lønmodtagere får månedsløn vil med tiden formindske omfanget af den løbende indbetalte feriegodtgørelse, men gør det ikke overflødigt at opretholde den løbende indbetaling for de tilbageværende timelønnede. Denne del af udvalget finder, at der er ikke-ubetydelige, udsatte brancher, hvor arbejdsgiverne ikke har indgået ferieoverenskomster med den sikkerhedsstillelse, der følger deraf, og hvor der fortsat overvejende er beskæftiget timelønnede lønmodtagere. I sådanne brancher er risikoen ved et ændret system for stor, bl.a. med stigende udbetalinger fra Lønmodtagernes Garantifond til følge.

8.6.2. Tidspunktet for udbetaling af feriegodtgørelse

Udvalget har indgående drøftet, om det nuværende system med attestation og kontrol med, at ferien faktisk afholdes som betingelse for at få udbetalt feriegodtgørelse fra FerieGiro, fortsat er en nødvendighed for at sikre, at disse lønmodtagere har midler at holde ferie for.

For lønmodtagere der er omfattet af ferieoverenskomster, men som i øvrigt følger ferielovens principper, opstår det samme

spørgsmål, medens spørgsmålet ikke opstår for personer, der i dag holder ferie med (aktuel) løn og hvor lønudbetalingen derfor blot fortsættes under ferie.

Medens der har været enighed om, at en udbetaling af ferie-godtgørelsen før ferieårets begyndelse den 1. maj ikke er hensigtsmæssig, har det været fremført, at en udbetaling på een gang på dette tidspunkt ikke ville medføre en uacceptabel stor risiko for, at lønmodtagerne ikke havde råd til at holde ferie, når ferien indtraf. Efter denne opfattelse skulle man altså kunne have tiltro til, at det store flertal af lønmodtagere kunne planlægge de ca. 2 måneder mere, som der ville være tale om for hovedferiens vedkommende og noget længere for restferien.

En sådan samlet udbetaling ville betyde en stor forenkling af feriegirosystemet.

En sådan ændring ville endvidere have som naturlig konsekvens, at feriegodtgørelsen i tilfælde af fratræden kunne udbetales direkte til lønmodtageren, først og fremmest feriegodtgørelse, der vedrører det løbende ferieår, som i dag skal indbetales til FerieGiro for at blive frigivet efter de sædvanlige regler.

Heroverfor er det blevet fremført, at det nuværende kontrolsystem er udtryk for, at ferieloven også er en social beskyttelseslov og at ikke mindst de grupper, der er henvist til FerieGiro, fortsat i vidt omfang har brug for denne beskyttelse. Det er nemt at forestille sig, at en lønmodtager, som den 1. maj får udbetalt et stort beløb, i en økonomisk anspændt situation vil være fristet til at opfylde nogle umiddelbart påtrængende behov f.eks. i håbet om, at der ikke bliver ferielukning på virksomheden. Ferieretten - og feriepligten - bliver dermed illusorisk.

Der er også blevet peget på risikoen for, at disse lønmodtagere på et tidspunkt vil falde enten arbejdsløshedskasserne eller bistandskontorerne til byrde med deraf følgende merudgifter for det offentlige, hvis der ikke længere er en feriepligt knyttet til udbetalingen af feriegodtgørelsen.

En sådan risiko er både tilstede ved en eventuelt frigivelse af feriegodtgørelsen helt eller delvist ved ferieårets begyndelse og ved en frigivelse af (rest) beløbet på et senere tidspunkt.

For arbejdsløhedsforsikringsområdet er problemet, at den pågældende lønmodtager vil kunne vælge slet ikke at holde den til beløbet svarende ferie, fordi der i en arbejdsløhedssituation ikke er nogen arbejdsgiver, som har ret til at sende den pågældende på ferie - feriepligten mister sin realitet.

For bistandskontorerne er problemet, at det udbetalte beløb bliver brugt, således at der på et senere tidspunkt opstår et uafviseligt behov for bistandshjælp.

Heroverfor står dels lønmodtagernes ønske om selv at kunne placere de aktuelle feriedage indenfor ferieåret, dels at de allerfleste lønmodtagere naturligvis godt kan tilrettelægge også denne del af deres økonomi og at det er svært at argumentere for meget stramme generelle regler i ferieloven af hensyn til et meget beskedent antal forventede bistandsklienter.

Udvalget har imidlertid noteret sig, at for FerieGiro's vedkommende er ca. 90 % af de indbetalte beløb udbetalt allerede 1. september. Dette kunne tyde på, at det i praksis er vanskeligt at få overholdt reglerne længere end til et tidspunkt omkring skoleferiens slutning.

Det har ikke været muligt at tilvejebringe en tilsvarende opgørelse for feriekortordningers vedkommende, men det er parternes vurdering, at systemet hér bliver overholdt i højere grad.

Det er på den baggrund udvalgets opfattelse, at man bør fastholde kravet om attestation og kontrol, men ikke længere end erfaringerne viser, at det er realistisk, dvs. til 1. september, hvorefter ikke hævet feriegodtgørelse kan udbetales uden videre.

Et sådant system betyder, at feriegodtgørelse til brug under ferie til og med oktober måned udbetales efter det gældende system.

Det er endvidere udvalgets opfattelse, at den nuværende beløbsgrænse på 500 kr. i § 19 b, stk. 1, nr. 1, for beløb, der allerede i dag kan udbetales ved ferieårets start bør ajourføres og forhøjes til 3.000 kr. Også dette vil medføre risiko for merudgifter til arbejdsløshedsdagpenge og kontanthjælp.

For hele udvalget er det en forudsætning, at der findes tilfredsstillende løsninger på de problemer, som disse ændringer vil medføre for arbejdsløshedsforsikringsområdet og kontanthjælpsområdet. Udvalget har således ikke ment, at det faldt indenfor kommissoriet selv at opstille sådanne regler.

Udvalget har endvidere overvejet en lempelse af de gældende regler for personer, der forlader arbejdsmarkedet, jf. afsnit 8.3. Disse personer kan også i dag få udbetalt feriegodtgørelsen uden attestation, men udbetalingen kan først finde sted ved begyndelsen af det pågældende ferieår.

Efter udvalgets opfattelse bør man tillade udbetaling af feriegodtgørelse på fratrædelsestidspunktet til personer, der forlader arbejdsmarkedet og samtidig nedsætte

aldersgrænsen til 55 år. Der er en formodning for, at personer der forlader arbejdsmarkedet og overgår til pension, efter at de er fyldt 55 år, ikke vender tilbage til arbejdsmarkedet.

På den anden side er det af hensyn til arbejdsgiveren nødvendigt at fastsætte objektive kriterier for, hvornår feriegodtgørelsen kan udbetales.

8.6.3. Øvrige forslag

Udvalget har noteret sig, at en stor mængde af de indbetalinger og dermed de beløb, som bliver administreret i **FerieGiro-systemet**, er meget små. FerieGiro har opgjort, at ca. 200.000 personer på årsbasis får udbetalt sådanne små beløb. Udvalget foreslår på den baggrund, at der indføres en bagatelgrænse, hvorefter "små beløb" slet ikke skal indbetales til FerieGiro, men udbetales sammen med lønnen. Berløbet foreslås fastsat til 500 kr. før skat.

Udvalget har i den forbindelse haft for øje, at man ved indførelse af en bagatelgrænse ikke ønsker at gøre opsparring af feriegodtgørelse til f.eks. løsarbejdere illusorisk. Det, udvalget har tilstræbt, er at begrænse administrationen for både arbejdsgivere og for FerieGiro m.v., f.eks. når den periode, som ligger til grund for optjeningen af et mindre feriegodtgørelsesbeløb er af begrænset karakter, f.ex. feriepenge i forbindelse med et enkelt kursus, enkelte foredrag, korterevarende sommerferiearbejde for unge mennesker o.lign. Det foreslås derfor, at feriegodtgørelsen alene kan udbetales, når lønmodtageren har forevist frikort eller brikort for den pågældende indtægt efter reglerne i kildeskatteloven.

Det understreges, at feriegodtgørelsen udbetales sammen med lønnen i forbindelse med fratrædelsen og ikke er indeholdt heri. Arbejdsgiveren bør derfor foretage en særskilt

beregning af feriegodtgørelsen på lønsedlen m.v. for ikke senere at blive mødt med et krav om tilgodehavende feriegodtgørelse.

Kapitel 9: Fravigelser fra ferielovens hovedsystem.

Fravigelser fra ferieloven helt eller delvis ved ferieoverenskomst, ferieregulativ eller individuel aftale samt aftaler, der giver lønmodtagerne en videregående ferieret end efter ferieloven

Særlige regler for lærlinge og efg-elever

9.1. Regelgrundlaget

Ferieloven er en minimumslov, og ferielovens § 4 bestemmer derfor, at loven ikke indskrænker rettigheder, der i medfør af love eller bestemmelser, kollektive overenskomster, voldgiftskendelser eller sædvane stiller lønmodtageren bedre end ferieloven.

At ferieloven på den anden side er præceptiv, jf. ferielovens § 23, stk. 1, betyder, at aftaler om afkald på retten til ferie og feriepenge i henhold til ferieloven er ugyldige.

Ferielovens § 3 åbner mulighed for at fravige ferieloven ved overenskomster eller regulativ forudsat, at de berørte lønmodtagere stilles lige så godt i henseende til feriefrihed og feriepenge som efter ferieloven. Sådanne ordninger kan med direktoratets godkendelse etableres både på det offentlige område og inden for den private sektor. En ferieoverenskomst eller et ferieregulativ kan ikke sætte bestemmelserne i ferielovens § 21, § 22, § 23, § 24 eller § 27 ud af kraft.

Endelig indeholder ferieloven enkelte bestemmelser, der åbner mulighed for fravigelse fra loven ved kollektiv eller individuel aftale. Det drejer sig om bestemmelserne i ferielovens § 9, stk. 3, om landbrugsområdet, hvor fravigelse af reglerne om feriens placering kan ske ved kollektiv eller

individuel aftale, § 9, stk. 4, vedrørende feriens **place-**ring, hvor reglerne om hovedferiens længde og placering kan fraviges ved kollektiv eller individuel aftale og ferielovens § 10, stk. 2, vedrørende beskyttelsen af hovedferien i en opsigelsesperiode, hvor der kollektivt kan gives afkald på denne beskyttelse. Endelig bør - som en af de mest anvendte bestemmelser om indgåelse af aftale om placering af ferien - nævnes, at parterne skal forhandle individuelt ved fastsættelsen af ferietidspunktet, jf. ferielovens § 10, stk. 1.

Parterne skal inddrages på organisationsplan ved fastsættelse af særlige ordninger vedrørende ferieafholdelse på grund af sæsonforhold, jf. ferielovens § 11.

Endelig kan man sige, at reglerne i ferielovens § 7 og § 17 a er nogle i selve loven fastlagte bestemmelser, der for en særlig gruppe lønmodtagere, lærlinge og efg-elever, fastlægger en afvigelse fra lovens almindelige og grundlæggende system.

9.2. Videregående ferierettigheder

Det følger af ferielovens § 4, at ferieloven er en minimumslov, hvorfra der altid kan ske afvigelser til fordel for lønmodtageren, sådanne afvigelser er almindelig anvendte, idet store dele af det overenskomstdækkede arbejdsmarked f.eks. er omfattet af bestemmelser, der giver en ret for lønmodtagerne til at oppebære mere end 1 % i ferietillæg ("særlig feriegodtgørelse"), ligesom visse lønmodtagergrupper har opnået ret til 6 ugers ferie.

Bestemmelsen i ferielovens § 4 har ikke givet anledning til tvister inden for de sidste mange år, og udvalget har da også uden betænkeligheder fundet, at den kommende ferielov skal indeholde en lignende bestemmelse. Ferieloven kommer

herved også fremover til at bevare sit præg af en minimumslov.

9.3. Ferieregulativer

Ferielovens § 3 åbner mulighed for fravigelser fra ferieloven ved oprettelse og godkendelse af et ferieregulativ, dvs. et sæt ensidigt fastsatte regler om en ordning, der afviger fra ferieloven på et eller flere punkter.

Selv om regulativer som begreb er ensidigt fastsatte regelsæt, er der en fast praksis for at høre lønmodtagerorganisationerne - og dermed skabe en dialog - i tilfælde, hvor regulativerne fraviger ferieloven på væsentlige punkter.

På det kommunale område er aftaleformen blevet den dominerende. Det eneste område, der er reguleret ved et i princippet ensidigt fastsat regulativ er kommunernes adgang til at anvende en feriekortordning i stedet for feriegiro.

På tjenestemandsområdet er kommunernes adgang til at bruge feriekort hjemlet ved aftale.

Under overvejelserne om adgangen til at indgå aftaler omfattende større grupper af lønmodtagere har det i udvalget været den generelle opfattelse, at mens eksisterende, ensidigt fastsatte regelsæt inden for det offentlige område kan fortsætte uden problemer, er aftaleinstituttet blevet så udbredt og anvendt også inden for den offentlige sektor, at der ikke i et fremtidigt ferielovsystem er behov for en hjemmel til oprettelse af sådanne ensidigt fastsatte ordninger.

9.4. Ferieoverenskomster

Som tidligere nævnt er omkring 2/3 af det danske arbejdsmarked overenskomstdækket på det ferieretlige område. Hele

DA-LO-området samt områder dækket af en række andre brancherorienterede arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer har i medfør af ferielovens § 3 fået godkendt ferieoverenskomster.

Den gældende ferielov tillægges en særlig funktion i samspillet med ferieoverenskomsterne, idet den er en målestok for, om en ferieoverenskomst er i balance og således gennemsnitlig stiller de af overenskomsten omfattede lønmodtagere mindst lige så godt som ferieloven. I denne balance ligger, at ferieoverenskomsten vel kan stille lønmodtagerne ringere på visse - dog ikke grundlæggende - ferieretlige områder, såfremt overenskomsterne på andre områder til gengæld stiller lønmodtagerne bedre.

Der stilles endvidere det grundlæggende krav, for at en ferieoverenskomst kan godkendes, at den er indgået "inden for fag eller faglige områder". Dette fortolkes således, at den skal være indgået med en forhandlingsberettiget lønmodtagerorganisation, dvs. et forbund eller en fagforening på lands-, branche-eller afdelingsniveau. Ferieaftaler på individuelt niveau, der har et indhold, som kendes fra overenskomsterne (hvor lønmodtagere eksempelvis på visse områder stilles bedre og på andre områder stilles ringere end ferieloven) vil ikke kunne godkendes.

I denne forbindelse kan det være et problem, at en virksomhed ofte hverken kan eller vil registrere de ansattes organisationsforhold og dermed egentlig ikke har nogen viden om, hvorvidt den individuelle person direkte er omfattet af en given ferieoverenskomst. Så længe den enkelte, uorganiserede lønmodtager ikke insisterer på at få sin feriegodtgørelse indbetalt til FerieGiro, synes problemerne dog at kunne klares i praksis bl.a. med tillidsfolkenes hjælp, og fordi de garantier, der kræves tilvejebragt, for at en overenskomst kan godkendes af Direktoratet for Arbejdstilsynet,

omfatter alle, hvad enten de er organiserede eller uorganiserede .

Ferieoverenskomsten, der for at opnå gyldighed skal godkendes af Direktoratet for Arbejdstilsynet, skal grundlæggende oplyse: Dækningsområdet, feriegodtgørelsens udbetalingsform, herunder udbetalingsformen til lønmodtagere, der forlader virksomheden/faget, anvendelsen af uhævet feriegodtgørelse samt sikkerheden for lønmodtagernes feriepengekrav.

Ferieoverenskomster eksisterer på 3 niveauer:

- På hovedorganisationsniveau, navnlig mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark under indgåelse af standardaftale A eller B. Ved medlemskab af Dansk Arbejdsgiverforening opnås adgang til den garanti, som arbejdsgiverforeningen stiller for de feriekort, som arbejdsgiveren bliver berettiget til at anvende i stedet for ferie-girosystemet.

- Forbunds niveau/brancheniveau: Af en lang række af de større medlemsorganisationer på det danske arbejdsmarked under Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er der indgået overenskomster, som fungerer efter samme princip som overenskomsterne på hovedorganisationsniveau. Overenskomster er indgået mellem eksempelvis Jernets Arbejdsgiverforening og CO-Metal, mellem Plastindustrien og **Specialarbejderforbundet** i Danmark og Kvindeligt Arbejder Forbund, mellem Arbejdsgiverforeningen af Hotel- og Restaurationsværter og Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirke for at nævne et par eksempler. For den sidstnævnte ferieoverenskomsts vedkommende eksisterer en dobbeltordning, idet medlemmer af CHR kan benytte sig af retten til at anvende feriekort og dermed arbejdsgiverorganisationernes garantistillelse, mens andre

arbejdsgivere inden for branchen anvender feriemærker, som købes i forbundet.

Endelig indgås der en række særskilte ferieoverenskomster mellem uorganiserede arbejdsgivere på den ene side og landsdækkende forhandlingsberettigede faglige organisationer på den anden - det være sig på hovedforbunds niveau eller på afdelingsniveau. Hvad den sidste type ferieoverenskomster angår, indgås den i vidt omfang på standardvilkår, der i princippet er godkendt af Direktoratet for Arbejdstilsynet i forvejen.

For begge de to første kategorier af ferieoverenskomster gælder, at de i og med tilknytningen til landsdækkende organisationer opnår retten til uden direktoratets individuelle godkendelse at anvende **feriekortordninger**. For den sidstenævnte kategori af ferieoverenskomster kræves det, at direktoratet godkender overenskomsten og herunder sikrer sig, at de garantimæssige forhold er tilfredsstillende. For så vidt der er tale om en feriekortordning, hvor arbejdsgiveren ikke skal indbetale feriepengene inden udbetalingen til lønmodtagerne, er arbejdsgiveren forpligtet til at stille en bankgaranti, en kautionsforsikring el. lign. svarende til $1\frac{1}{2}$ års bruttoferiegodtgørelse. Sker afregningen af feriepenge på en anden måde og inden for et kortere interval, reduceres dækningsomfanget af garantien tilsvarende. Indsættes feriegodtgørelsen eksempelvis ved hver lønudbetaling på en spærret lønmodtagerkonto, kræves ingen garantistillelse. Systemet, der økonomisk er mere belastende end anvendelse af ferie-girosystemet, giver lønmodtagerne det fulde likviditets- og renteudbytte.

Som nævnt involverer ikke bare godkendelsen af standardaftalerne på hovedorganisationsniveau og af organisationsoverenskomsterne Direktoratet for Arbejdstilsynet, men

ferielovkontoret påser i alle sager om ferieoverenskomster med individuelle arbejdsgivere, at den stillede garanti er tilfredsstillende både tidsmæssigt og beløbsmæssigt og at overenskomsterne gennemsnitlig stiller lønmodtagerne mindst lige så godt som efter ferieloven.

I det omfang et ferieretligt spørgsmål i kraft af overenskomsten flyttes fra lovområdet til overenskomstområdet, flyttes også afgørelseskompetencen og fortolkningskompetencen for så vidt angår de områder, som overenskomsten dækker, fra ferielovkontoret og domstolene til det fagretlige system. Ferielovkontoret har dog en vis mulighed for løbende og i en dialog med parterne at tage stilling til principielle spørgsmål vedrørende ferieoverenskomsterne, al den stund ferielovkontoret i kraft af sin godkendelseskompetence også er kompetent til at tilbagetrække en given godkendelse i tilfælde af, at ferieoverenskomsten rejser principielle og uløselige problemer, der typisk stiller lønmodtagerne ringere end efter ferieloven.

Udvalget har under drøftelserne af ferieoverenskomsternes placering i en fremtidig ferielov vurderet, at organisationerne meget vel vil være i stand til fremover at udøve den fornødne kontrol med overenskomsternes indhold og den bagved liggende garanti. Hertil kommer, at man som led i den almindelige afbureaukratisering og ønsket om at begrænse det offentliges involvering på områder, hvor eksempelvis overenskomstens parter uden indblanding eller indgriben fra statslige myndigheder selv kan løse opgaver, må foretrække et system, hvor ferielovkontorets godkendelsesprocedure i forbindelse med denne type sager bortfalder.

Udvalget har endvidere drøftet, i hvilket omfang ferieoverenskomster i en fremtidig ferielov skal kunne afvige fundamentalt fra ferielovens hovedsystem eksempelvis med hensyn til udbetalingstidspunktet for optjente feriepenge. Udvalget har i den forbindelse på den ene side haft den klare

opfattelse, at der parterne imellem skal bestå en vidtgående mulighed for etablering af ordninger, der eksempelvis tilgodeser særlige brancher; man kunne i denne forbindelse overveje at gøre en række af bestemmelserne i et fremtidigt ferielovsystem fuldt deklatoriske, under forudsætning af, at de aftaler, som indeholdt hjemmel til disse "alvorlige" afvigelser, blev indgået på kollektivt niveau. Der er dog på den anden side i udvalget enighed om, at ferielovens grundlæggende begreber ikke skal kunne fraviges hverken ved individuelle eller kollektive aftaler.

Parterne i udvalget er samtidig enige om, at selv om eksisterende ferieoverenskomster løber videre og dermed ikke mister deres gyldighed, vil der efter en overgangsperiode i forbindelse med overenskomstfornyelser ske en tilnærmelse af ferieoverenskomsterne til det system, som fremgår af en ny lov.

Det medfører på den ene side, at de ændringer der bl.a. gennemføres i lønmodtagerbegrebet, ferieårets placering, ændringerne i beregningsgrundlaget, herunder om optjening af ferie under sygdom og om feriegodtgørelsesprocenten også får virkning for de gældende ferieoverenskomster. Det samme gælder f.eks. reglerne om udbetaling af små feriegodtgørelsesbeløb og feriegodtgørelse til personer, der forlader arbejdsmarkedet. I det omfang der efter forslaget skal være adgang til at fravige disse bestemmelser, kræver det en - ny - overenskomst indgået efter lovens ikrafttræden.

På den anden side er det mest hensigtsmæssigt, at det i øvrigt overlades til overenskomsternes parter selv at aftale de ændringer, den ny ferielov giver anledning til på et egnet tidspunkt ud fra en samlet vurdering af hele overenskomststoffet.

Derfor er de afvigelser, der findes i de regulativer, overenskomster og aftaler, der er godkendt efter den ophævede

lovs § 3, fortsat er gyldige i det omfang, den ny lov ikke er til hinder herfor, først og fremmest vedrørende spørgsmålet om at benytte et andet feriegodtgørelsessystem end FerieGiro. Det indebærer også, at en ferieoverenskomst om feriegodtgørelse til grupper, der efter forslaget som udgangspunkt har ret til ferie med løn fortsat er gyldig efter sit indhold. På den måde skabes der grundlag for en rolig og sammenhængende tilpasning til den nye retstilstand uden noget væsentligt brud og deraf følgende manglende sammenhæng i overenskomsternes bestemmelser. Udvalget forventer således ikke, at ferieoverenskomsterne kan opretholde et væsentligt andet system f.eks. omkring udbetaling af feriegodtgørelse eller ferie med løn end ferielovens.

9.5. Forholdet mellem ferieloven og ferieoverenskomster samt afgørelse af tvister på områder, hvor ferieoverenskomster er oprettet/godkendt

Afgørelsen af tvister på overenskomstområdet må som udgangspunkt skulle ske i det fagretlige system. I det omfang, en overenskomst blot henviser til ferieloven, må det efter den gældende ferielov antages, at ferielovkontoret i hvert fald efter den ene parts begæring vil være fortolkningskompetent, ligesom domstolene i disse situationer må antages at være saglig kompetente til at træffe afgørelser.

Udvalget har i forbindelse med overvejelser om administration og fortolkning af ferieloven både på det overenskomstdækkede område, og på det ikke-overenskomstdækkede område anbefalet oprettelsen af en instans med repræsentation fra arbejdsmarkedets parter inspireret af dagpengeudvalget, efter sygedagpengeloven. Der henvises til kapitel 10, hvor overvejelser om en fremtidig administration er behandlet.

9.6. Lærlinge og efg-elever

Reglerne om lærlinge og efg-elever findes i ferielovens § 7 og § 17 a. Reglerne giver de omhandlede lønmodtagergrupper en særstilling ikke bare i det første og andet hele ferieår, men også i det første ansættelsesår både for så vidt angår hovedferien, i det omfang lærlinge/efg-eleverne er tiltrådt i tiden 2. maj til 30. juni, og for så vidt angår en uges restferie uden for ferieperioden, i det omfang en virksomhed holder kollektiv lukket, uden at lærlingen/efg-eleven har optjent betalt ferie hertil.

De omhandlede regler giver sjældent anledning til problemer, parterne har derfor ikke ment, at der er grund til at ændre det eksisterende system i et fremtidigt ferielovsystem. Udvalget har dog været opmærksom på, at lov om erhvervsuddannelser, der træder i kraft 1. januar 1991 sammenskriver reglerne om lærlinge og efg-elever til en lov. Det har været fremført i udvalget, at området fuldt ud kan undergives aftale- eller overenskomstmæssig regulering, der sikrer den omhandlede lønmodtagergruppe en særlig retstilling. Udvalget har dog efter nærmere overvejelser ment, at der fortsat er grund til at sikre en ensartet særstilling for denne lønmodtagergruppe. Et enkelt medlem af udvalget mener, at de specielle ferieregler for lærlinge og EFG-elever kan ophæves.

Efter nyere retspraksis er der tillagt lærlinge og efg-elever en særlig gunstig retstilling i de tilfælde, hvor disse efter endt læretid tiltræder en stilling hos den samme arbejdsgiver på funktionærvilkår. I disse tilfælde tilkommer der dem ferie med den løntarif, der gælder for udlærte, og de udlærtes ferieretlige stilling er derfor undergivet et "funktionærprincip"¹¹ i stedet for et optjeningsprincip. Denne retsstilling må antages at have sin **forbliven** i et fremtidigt feriesystem.

9.7. Supplerende overvejelser

Et fremtidigt ferielovsystem kan bygge på en "**lagdelt**" ordning, som allerede i dag kendes fra det svenske ferielovsområde. På des højere niveau en ferieoverenskomst indgås, des videre kan adgangen være til at fravige det grundlæggende system efter ferieloven. Disse fravigelser kunne ske både i op- og nedadgående retning, såfremt de kollektive aftaler, der ligger til grund, blev truffet på hovedorganisations- eller forbundsplan eller arbejdsgiverparten enten er en kommunal- eller statslig arbejdsgiverpart. Når det derimod gjaldt ferieoverenskomster indgået mellem uorganiserede arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer (virksomhedsniveauet), skulle adgangen til at aftale afvigende ordninger og rettigheder være yderst begrænsede og nærmest indskrænket til at gælde indbetalings- og ydelsesformen.

Et enkelt medlem har anført, at der ikke bør kunne aftales afvigelser fra ferieloven, som isoleret set er til ugunst for lønmodtagerne.

Kapitel 10: Ferielovens regler vedrørende sanktioner, garantier, modregning, afgørelse af fortolkningsspørgsmål og tvister, anke af afgørelser og forældelse

10.1. Regelgrundlaget

Reglerne om ansvar, forbud, forældelse og pålæg om tilbagebetaling findes i ferielovens §§ 21, 23, 24 og 27 samt i Arbejdsministeriets bekendtgørelse om feriegodtgørelse m.v. S 33.

Ferielovens § 23 gør aftaler om afkald, og om overdragelse af beviser for indtjent feriegodtgørelse ugyldige, ligesom disse beviser er undtaget fra retsforfølgning.

I § 27 findes reglerne om strafansvar for arbejdsgivere, der enten trods påkrav uden rimelig grund undlader at yde feriepenge eller indgår en aftale om afkald på feriegodtgørelse, og for den person, der indgår aftale om overdragelse af feriebevis på feriegodtgørelse - det være sig en arbejdsgiver eller en lønmodtager.

I ferielovens § 27, stk. 2, er der åbnet adgang til i administrative forskrifter at fastsætte straffebestemmelser for overtrædelse af forskrifterne. Denne adgang er udnyttet, idet bekendtgørelsens § 33 indeholder en regel om strafansvar for overtrædelse af reglerne om indbetaling og indberetning samt om afgivelse af andre oplysninger til FerieGiro.

Ferielovens § 21 indeholder de særlige, restriktive forældelsesregler, der medfører, at den lønmodtager, der ikke inden d. 1. april i det aktuelle ferieår har rejst krav over for arbejdsgiveren om feriepenge, fortaber retten til feriepengene. Selv om kravet er rejst rettidigt over for arbejdsgiveren, skal lønmodtageren, hvis arbejdsgiveren ikke

efterkommer kravet, ydermere "uden ugrundet ophold" søge kravet gennemført, jf. § 21, stk. 2. Krav på feriepenge, som forældes, tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

En præcisering af feriepligten er indeholdt i ferielovens § 24, idet Direktoratet for Arbejdstilsynet, ferielovkontoret, kan pålægge en lønmodtager, der påtager sig lønnet arbejde i ferien, at indbetale de udbetalte feriepenge helt eller delvis til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Ferielovens § 28 indeholder en regel om påklage af **Ferielovkontorets** afgørelser, idet dette skal ske til arbejdsministeriet inden fire uger fra afgørelsen.

Endelig skal for fuldstændighedens skyld nævnes, at Arbejdsmarkedets Feriefond kan pålægge morarenter, jf. ferielovens § 19 a og bekendtgørelsens § 16.

10.2. Tilsidesættelse af feriepligten

Den gældende ferielov bygger på, at en lønmodtager, der har optjent betalt ferie, som udgangspunkt skal holde ferie, for at de optjente feriepenge kan bringes til udbetaling. Pligten består endvidere i, at arbejdsgiveren kan pålægge lønmodtageren at holde optjent ferie inden for ferieåret.

Denne feriepligt, der knytter sig til både feriefriheden og feriepengene, kan søges tilsidesat på tre måder:

10.2.1. Lønmodtageren har lønnet beskæftigelse i ferien

Eftersom ferien skal anvendes til rekreation i vid forstand, må det anses som stridende mod ferielovens intentioner, såfremt en lønmodtager modtager feriepenge, men giver afkald på feriefriheden ved at påtage sig arbejde.

Ferielovens § 24 åbner mulighed for at pålægge en lønmodtager, der har påtaget sig arbejde i ferien, at indbetale feriepengene helt eller delvis til Arbejdsmarkedets Feriefond. Det ligger i bestemmelsens udformning, at tilbagebetalingen bør ske forholdsmæssigt, d.v.s. alt efter omfanget af det (ekstra)arbejde, lønmodtageren har påtaget sig. Reglen må betragtes som det mest håndfaste udtryk for **feriepligten**.

Reglen hindrer ikke, at en person foretager sig værdiskabende eller arbejdslignende aktiviteter i ferien, blot disse udføres uden at der er tale om et tjenesteforhold til en arbejdsgiver. D.v.s. at arbejdet skal være frivilligt og uden ydelse af særskilt arbejdsvederlag.

10.2.2. Aftaler om afkald på feriepenge

Feriepligten kan ligeledes tilsidesættes, ved at lønmodtageren og arbejdsgiveren træffer aftale om, at lønmodtageren giver afkald på feriepenge. Sådanne aftaler er ugyldige, jf. § 23, stk. 1, og kan efter den gældende ferielov straffes, jf. § 27, stk. 1, nr. 2.

10.2.3. Overdragelse af beviser på optjent feriegodtgørelse

Forbudet mod overdragelse af feriebeviser jf. ferielovens § 23, stk. 2, første led, tjener som yderligere beskyttelse af lønmodtagerens ferieret, en beskyttelse, der typisk kan være nødvendig, når lønmodtageren i en presset situation lader muligheden for at afholde betalt ferie glide sig af hænde. En begrundelse for bestemmelsen i § 23, stk. 2, 1. led, er blandt andet, at kravet på feriegodtgørelse betragtes som af helt personlig karakter. Den optjente betalte ferie skal derfor efter ferielovens helt grundlæggende principper komme den ferieberettigede selv til gode.

10.3. Retsforfølgning, tilbageholdelse og modregning i feriepenge

Ferielovens § 23, **stk.** 2, sidste led, beskytter feriepenge mod retsforfølgning. Hvis feriepengene kunne gøres til genstand for udlæg, udpantning eller anden retsforfølgning eller en lønmodtagers feriepostgiroanvisning, feriemærkebog eller feriekort kunne inddrages i hans konkursbo, inden de er bragt til udbetaling, ville pligten til at holde ferie dermed være gjort illusorisk, idet det finansielle grundlag for at holde ferie ville være helt eller delvis bortfaldet.

10.3.1. Ydelser til det offentlige

Der kan efter bekendtgørelsen om inddrivelse af bidrag ske tilbageholdelse i feriepenge, løn under ferie eller feriegodtgørelse, i det omfang, der overlades lønmodtageren et beløb, der kan dække den pågældendes (og familiens) nødvendige behov.

Der kan således tilbageholdes feriepenge til underholdsbidrag (ægtefælle- og børnebidrag). Desuden kan der ske tilbageholdelse/fyldestgørelse i feriepenge til fyldestgørelse af en lang række ydelser til det offentlige, såsom skyldig kildeskat samt tilgodehavende til en a-kasse i forbindelse med begåede svigagtige handlinger, forfalden formueskat, tilbagebetaling af sociale ydelser i henhold til bistandsloven, boligsikring, moms og misligholdt gæld til Statens Uddannelsesstøtte. For disse sidstnævnte ydelser gælder dog et 15 procents maximumtræk i nettobeløbet.

10.3.2. Ydelse af betalt ferie udover ferielovens regler

I en lang række sager har der været rejst spørgsmål, om arbejdsgiveren skal være berettiget til at tilbageholde feriegodtgørelse/foretage modregning heri med et beløb

svarende til løn, der er udbetalt under ferie ved ansættelsesforholdets begyndelse, dvs. inden lønmodtageren har haft krav herpå efter ferielovens regler.

Retspraksis og administrativ praksis har entydigt fastslået, at arbejdsgiveren ikke har adgang til en sådan modregning/tilbageholdelse. Det forhold, at der pr. kulance ydes betalt ferie i videre omfang på et tidligere tidspunkt, fritager med andre ord ikke arbejdsgiveren fra at overholde ferielovens regler.

En særlig undtagelse er i visse tilfælde indrømmet arbejdsgivere, der ved en vildfarelse har antaget, at lønmodtageren var omfattet af medhjælperloven og derfor har ydet pågældende løbende, betalt ferie efter denne lovs regler, d.v.s. allerede fra det første ansættelsesår.

10.3.3. Feriegodtgørelse inkluderet i lønnen/ydet kontant

Udvalget har under sit arbejde bl.a. konstateret, at arbejdsgivere i en række sager har vægret sig ved at yde feriegodtgørelse, fordi feriepenge efter pågældendes opfattelse enten var ydet sammen med lønnen eller var betalt kontant ved fratræden.

Udgangspunktet for en bedømmelse af et sådant synspunkt er, at det skal sikres, at feriepenge er til stede ved ferieafholdelsen.

Derfor vil arbejdsgiveren både ifølge domspraksis og fast administrativ praksis blive pålagt at yde feriegodtgørelsen - oftest vil det ikke engang af lønsedlerne særskilt fremgå, at feriepenge er beregnet.

På samme måde vil en påstand om, at feriegodtgørelsen er udbetalt kontant ved fratræden, typisk blive tilsidesat med

hjemmel i ferielovens S 23, **stk.** 1, i hvert fald hvis der ikke kan fremlægges en klar dokumentation for, at feriegodtgørelsen dels er beregnet, dels - adskilt fra lønudbetalingerne - er ydet til lønmodtageren og betegnet "feriepenge" el. lign.

10.3.4. Modregning

Med udgangspunkt i de samme synspunkter, der begrænser adgangen til retsforfølgning og lignende retlige skridt, der vil gøre lønmodtagerens mulighed for at holde ferie illusorisk, er adgangen til modregning i feriepenge efter fast retspraksis og administrativ praksis yderst begrænset.

Modregning er tilladt:

- når der foreligger et retsstridigt forhold begået af lønmodtageren i tjenesten, som har påført arbejdsgiveren et tab, der giver arbejdsgiveren adgang til at rejse et konnekst krav,
- og den retsstridige handling eller undladelse enten er erkendt af lønmodtageren eller er fastslået ved civil- eller strafferetlig dom.

En udokumenteret påstand om, at lønmodtageren har handlet uredeligt, vil ikke i sig selv give adgang til modregning, mens et sagsanlæg eller indgivelse af en politianmeldelse i anledning af lønmodtagerens handling vil medføre, at en sag vil blive stillet i bero, indtil en retsafgørelse er truffet.

Udvalget har ikke ønsket at regulere spørgsmålet om modregning ydeligere, men har henvist spørgsmålet til afklaring i retspraksis.

10.4. Forældelse

Udvalget har konstateret, at det særlige lovbestemte rekreationsformål, som er knyttet til lønmodtagerens krav på feriepenge fra arbejdsgiveren, erhenlagt til det tidsrum, inden for hvilket feriepengene kan bruges - dvs. inden for ferieåret.

Derfor forældes lønmodtagerens krav på feriepenge, jf. ferielovens § 21, stk. 1, såfremt denne ikke rejser krav herom over for arbejdsgiveren inden 1. april i det ferieår, hvor feriepengene skal anvendes. Kravet anses som rejst, såfremt lønmodtageren påviseligt har anmodet, rykket og/eller har krævet feriepengene ydet.

Efterkommer arbejdsgiveren ikke kravet, skal lønmodtageren uden ugrundet ophold søge dette gennemført. Et krav anses i almindelighed søgt gennemført ved henvendelse til **Ferielov-**kontoret eller ved iværksættelse af retskridt.

Udvalget har fundet det hensigtsmæssigt, at præcisere i loven, at forældelsesfristen afbrydes ved henvendelse til Ferieudvalget (om Ferieudvalget, se afsnit 10.7).

Udvalget har endvidere fundet det hensigtsmæssigt, at fristen for at rejse kravet på feriegodtgørelse overfor arbejdsgiveren fastsættes til 30. april.

10.4.1. Forældelse af krav på udbetaling af uhævet feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden ferieårets slutning, tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond eller en anden feriefond, som har opnået Ferielovkontorets godkendelse.

Uhævede feriepenge kan under visse betingelser frigøres fra Feriefonden efter Ferielovkontorets godkendelse jf. § 22,

stk. 2. For at imødekomme behovet for at kunne afslutte regnskabsperioder i overensstemmelse med bogholderiloven har Ferielovkontoret med inspiration fra 1908-loven fastslået, at krav om udbetaling af uhævet, forældet feriegodtgørelse som altovervejende hovedregel forældes 5 år efter det tidspunkt, hvor lønmodtageren ville have kunnet bruge feriepenge i det relevante ferieår.

10.5. Strafansvar

10.5.1. Undladelse af at yde feriepenge til lønmodtagere

En arbejdsgiver straffes med bøde, såfremt denne trods påkrav uden rimelig grund undlader at yde en lønmodtager feriepenge., jf. § 27.

Arbejdsgiveren kan have en rimelig grund til at vægre sig ved at yde feriepenge, f.eks. at arbejdsgiveren har et lovligt modkrav, eller at feriepengene allerede er ydet en gang. Foreligger der ikke sådanne særlige gode grunde, vil arbejdsgiveren ifalde straf.

Bødestørrelsen er for førstegangsovertrædelser ca. 800-1000 kr. I sager, der oversendes til politiet med begæring om, at der rejses tiltale mod arbejdsgiveren, nedlægges der samtidig påstand om erstatning på den forurettede lønmodtagers vegne svarende til den skyldige feriegodtgørelse. Man kan således sige, at straffesagen bliver rammen om en form for incassosag.

10.5.2. Overtrædelse af pligten til at indberette og indbetale feriegodtgørelse til FerieGiro

Bekendtgørelsens § 33 indeholder en regel om strafansvar for den arbejdsgiver, der, jf. § 2, overtræder reglerne i §§ 13-17 om indberetning, indbetaling, efterkommelse af pålæg

om betaling af morarenter og afgivelse af oplysninger på begæring fra FerieGiro.

10.6. **Rekurs**

Ferielovkontorets afgørelser kan efter lovens § 28 inden 4 uger påklages til Arbejdsministeriets departement.

Påklage kan ske af enhver konkret afgørelse, mens retningslinjer, som i henhold til loven fastsættes af Direktøren for Arbejdstilsynet kan behandles af ministeriet ud fra almindelige forvaltningsretlige regler om en overordnet myndigheds kompetence over for en underordnet myndighed.

10.7. **Udvalgets overvejelser**

Udvalget foreslår, at der oprettes et parts sammensat **Ferieudvalg**, som skal udføre de administrative opgaver, som hidtil er løst af Arbejdstilsynets ferielovkontor. I konsekvens heraf bortfalder rekursen til Arbejdsministeriet.

Det har været nævnt under udvalgets behandling, at det er en mulighed at gøre Ferieudvalgets afgørelser exegible, således at en afgørelse, om en person har krav på et bestemt beløb i feriegodtgørelse eller løn under ferie fra en bestemt arbejdsgiver, kan inddrives direkte hos arbejdsgiveren med udvalgets afgørelse som grundlag. Udvalget er imidlertid ikke gået videre med denne tanke.

Udvalget har ikke taget endelig stilling til Ferieudvalgets størrelse og sammensætning, men er principielt enige om, at et så lille udvalg som muligt vil være mest hensigtsmæssigt. Partsrepræsentanterne i ferielovudvalget har imidlertid alle udtrykt ønske om at blive repræsenteret i udvalget. For nogle medlemmer har ønsket om at blive repræsenteret i udvalget været en forudsætning for tilslutningen til forslaget.

Udvalget har overvejet at ophæve ferielovens straffbestemmelser. Ferieloven må karakteriseres som en privatretlig lov, der regulerer forholdet mellem to parter om en del af lønnen i et arbejdsforhold.

Undlader arbejdsgiveren at yde skyldig feriegodtgørelse, har lønmodtageren eller dennes organisation mulighed for at retsforfølge arbejdsgiveren ved at anlægge civilt søgsmål med nedlæggelse af påstand om erstatning svarende til den skyldige feriegodtgørelse. Heller ikke den norske eller svenske ferielov indeholder straffebestemmelser. Ganske vist er der i den norske arbejdsmiljølov en bestemmelse om straf for undladelse af at betale løn, men noget sådant svarer ikke til danske forhold.

Udvalget har i denne forbindelse overvejet at ophæve S 27, stk. 1, nr. 1. Når man ser på den måde, hvorpå der rejses straffesager efter denne bestemmelse, er der ikke fuld overensstemmelse mellem begrundelsen for at indlede straffesagen og den medfølgende adhæsiionsproces. Straffesagen indledes typisk ved, at lønmodtageren retter henvendelse til Ferielovkontoret, der efter en høringsprocedure oversender sagen til politiet med anmodning om tiltalerejsning for manglende ydelse af feriepenge samt anmodning om, at der nedlægges påstand om erstatning til lønmodtageren svarende til den skyldige feriegodtgørelse. Ferielovkontorets oversendelse af sagen til politiet har derfor snarere til formål at sikre lønmodtageren feriepenge gennem en straffesag end at rejse straffesagen i sig selv - og dermed forfølge bestemmelsens "rene" straffeformål. Idømmelse af straf er navnlig påkrævet i de tilfælde, hvor lovens formål ikke på andre måder kan tilgodeses.

På den anden side er det gjort gældende i udvalget, at ferielovens straffbestemmelser i visse sammenhænge kan have en præventiv virkning overfor bestemte grupper af arbejdsgivere. Endvidere er reglerne til gavn for især de

lønmodtagere, der ikke er omfattet af en ferieoverenskomst, dvs. har en overenskomstpart i ryggen.

Udvalget har fundet, at en begrænsning i pligten til løbende at afregne feriegodtgørelse gør det naturligt indtil videre at opretholde straffebestemmelsen af præventive grunde.

Udvalget foreslår endvidere at ophæve § 27, stk. 1, nr. 2 og 3. Som tidligere nævnt er der forsvindende få sager om overtrædelse af disse bestemmelser, hvorfor der ikke ses at være grund til at opretholde dem.

Udvalget foreslår endelig, at strafhjælpen i § 27, stk. 2, for manglende indbetaling/kontrol m.v. til FerieGiro ophæves. Det skal bemærkes, at FerieGiro stadig vil have mulighed for at opkræve morarenter ved forsinket indbetaling.

Kapitel 11: Økonomiske og administrative konsekvenser af de foreslåede ændringer

11.0. Forudsætninger for beregningerne af de økonomiske konsekvenser

På baggrund af den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik fra Danmarks Statistik skønnes der ultimo 1987 at være godt 1 mill, timelønnede (arbejdere) og ca. 1,4 mill, månedslønnede (funktionærer). De timelønnede skønnes at fordele sig med ca. 820.000 i den private sektor og ca. 180.000 i den offentlige sektor. En del af arbejderne i den offentlige sektor er dog månedslønnede.

Samtlige lønmodtagere (incl. deltidsbeskæftigede) havde i 1989 en gennemsnitlig lønindtægt på 168.000 kr. i den private sektor og 138.000 kr. i den offentlige sektor (lønbeløbene er incl. ferieløn og søgnehelligdagsgodtgørelse m.v.).

Det gennemsnitlige arbejdsløshedsdagpengebeløb udgjorde i 1989 367 kr. pr. dagpengedag i en 6 dages uge, eller 441 kr. dagligt i en 5 dages uge, og det højeste dagpengebeløb var 394 kr.

Det gennemsnitlige sygedagpengebeløb udgjorde i 1989 2.064 kr. pr. uge • 413 kr. i en 5 dages uge.

11.1. Økonomiske konsekvenser

11.1.1. Sygdom

Udvalget har overvejet ændringer i reglerne om optjening af ferieløn under sygdom. Udvalget har i den forbindelse undersøgt det gennemsnitlige sygefravær, der på baggrund af Dansk Arbejdsgiverforening's fraværstatistik skønnes at udgøre 11.8 dage om året for arbejdere i 1988. Heraf skønnes

3.3 daae at vedrøre fravær alene af 1-3 dages varighed. 4.8 dage skønnes at vedrøre fravær af 4 - 10 dages varighed og 2.8 dage fravær af 11 - 87 dages varighed (aktuelle fraværsdage i en 5 dages uge). Tallene vedrørende det gennemsnitlige sygefravær anses ikke at have ændret sig væsentligt fra 1988 til 1989.

Forslaget om ret til at optjene feriegodtgørelse (og løn under ferie) under sygdom af under 3 dages varighed i tilfælde, hvor der ikke udbetales løn, kan anslås at medføre en merudgift på ca. 155 mill. kr. årligt for arbejdsgiverne for de ovennævnte 3,3 dage om året. Her tegner staten og kommunerne sig for ca. 30 mill. kr. Ændringen vil kun have reel betydning for lønmodtagerne i det omfang de ikke i dag i stedet er berettigede til feriedagpenge fra a-kassen efter reglerne herom.

Ved beregningen af udgifterne eller besparelserne i **ferie-** dagpengesystemet er det gennemsnitlige arbejdsløshedsdagpengebeløb lagt til grund. Den gennemsnitlige feriedagpengesats svarer imidlertid ikke til den gennemsnitlige dagpengesats. **Således** vil personer, der inden for de to seneste år forud for 1. april har fået beregnet en sats, få denne sats udbetalt i feriedagpenge. Til alle andre udbetales feriedagpenge med et beløb, der svarer til dimittendsatsen. Endvidere kan ikke alle timelønnede lønmodtagere (arbejdere) få feriedagpenge. Der kræves således på **ferie-** tidspunktet både medlemskab af en arbejdsløshedskasse og aktuel dagpengeret. Endelig er der særlige begrænsninger i feriedagpengeretten for den enkelte arbejdsløshedskasse.

På denne baggrund skønnes besparelsen i feriedagpengesystemet at udgøre ca. 90 mill. kr. årligt og fordelten for lønmodtagerne skønnes til ca. 65 mill. kr.

Endvidere vil forslaget om at ophæve den nuværende betingelse, hvorefter lønmodtageren skal have været beskæftiget

hos arbejdsgiveren i en vis periode for at optjene feriegodtgørelse betyde en merudgift for arbejdsgiverne, der kan anslås til ca. 30 mill. kr. årligt, hvoraf staten og kommunerne tegner sig for ca. 5 mill. kr. Denne ændring vil ligeledes kun have reel betydning for de lønmodtagere, der i tilfælde af manglende optjening ikke vil være berettiget til feriedagpenge fra a-kassen efter reglerne herom. Besparelsen i feriedagpengesystemet skønnes til at udgøre ca. 20 mill. kr. årligt og fordelten for lønmodtagerne skønnes til ca. 10 mill. kr.

Endelig vil forslaget om, at der alene optjenes ferieløn i de perioder, hvor arbejdsgiveren udbetaler dagpenge, dvs. for sygefraværperioder i arbejdsgiverperioden, medgøre en besparelse for arbejdsgiverne på ca. 270 mill. kr. årligt., hvoraf staten og kommunerne tegner sig for ca. 20 mill. kr.

Besparelsen vil for det for det første bestå i den besparelse, arbejdsgiverne har ved alene at beregne ferieløn af sygedagpengene og ikke af et beregnet lønbeløb og for det andet i den besparelse de private arbejdsgivere har ved ikke at beregne feriegodtgørelse udover 14 dage (arbejdsgiverperioden). Besparelsen udgør differencen mellem det beregnede lønbeløb (beregnet på baggrund af lønnen de sidste 4 uger før fraværet) og de udbetalte sygedagpenge under sygefravær fra 4 til 9 dage (gennemsnitlig i 4,8 dage om året) samt besparelsen ved ikke at beregne ferieløn i de 2,8 dage som sygefravær udover 10 dage udgør af det gennemsnitlige sygefravær.

Den besparelse de private arbejdsgivere har ved ikke at beregne feriegodtgørelse udover arbejdsgiverperioden vil for en del af beløbets størrelse vil blive båret af a-kasserne, der i tilfælde af lønmodtagernes manglende optjening af ferie vil være forpligtet til at udbetale feriedagpenge efter reglerne herom. Udgiften anslås til at udgøre ca. 60 mill. kr.

11.1.2. Beregningsgrundlaget

11.1.2.1. Søgnehelligdagsbetaling

Forslaget om, at feriegodtgørelse og ferieløn skal beregnes af det samme beløb, som der trækkes kildeskat af, medfører, at der skal beregnes feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling. Merudgiften for arbejdsgiverne kan, under forudsætning af at samtlige timelønnede lønmodtagerne opbærer søgnehelligdagsbetaling på gennemsnitlig 3,5 % af lønnen, anslås til 560 mill. kr. årligt, hvoraf staten og kommunerne tegner sig for ca. 90 mill. kr.

11.1.2.2. 1. ledighedsdag

Forslaget vil endvidere betyde, at arbejdsgiverne skal betale feriegodtgørelse af dagpengegodtgørelsen for 1. ledighedsdag. Forpligtelsen indtræder kun, når medlemmet opfylder visse beskæftigelseskrav, ligesom forpligtelsen bortfalder under visse omstændigheder. Dvs. at den beregnede udgift på 50 mill. kr. er den **maximale** udgift for arbejdsgiverne.

At arbejdsgiverne skal betale feriegodtgørelse for 1. ledighedsdag vil medføre en besparelse i feriedagpengesystemet på ca. 40 mill. kr. Differencen er en fordel for lønmodtagerne på ca. 10 mill. kr.

Et enkelt medlem har i den forbindelse anført, at denne merudgift for arbejdsgiverne bør føre til en justering af dagpengegodtgørelsens størrelse.

11.1.2.3. ATP- og AUD-bidrag samt lønmodtagerens eget bidrag til pensionsordninger

Forslaget vil betyde, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af lønmodtagerens ATP- og AUD-bidrag.

Endvidere skal der **ikke** (ved fratræden) beregnes feriegodtgørelse af lønmodtagerens eget bidrag til pensionsordninger. Det antages, at ca. 500.000 lønmodtagere **excl.** tjenestemænd har pensionsordninger, hvor lønmodtagerens eget bidrag udgør 4 %.

Det forudsættes, at for personer i ubrudt ansættelse, der får ferie med løn, vil der fortsat ske indbetaling af ATP- og AUD-bidrag samt indbetaling til andre pensionsordninger under afholdelse af ferie, hvorfor ændringerne for disses vedkommende kun får betydning i forbindelse med fratræden samt ved beregning af ferietillæg.

Hvis man antager, at lønmodtagere med egen pensionsordning har en lavere fratrædelseshyppighed end gennemsnittet (10 %), vil forslagene tilsammen medføre en besparelse for arbejdsgiverne på ca. 165 mill. kr. årligt, hvoraf staten og kommunerne tegner sig for ca. 55 mill. kr.

11.1.2.4. Tillæg og naturalydelse

Forslaget vil betyde, at der vil blive beregnet feriegodtgørelse af en række omkostningsdækkende tillæg, i det omfang de indgår i skattegrundlaget.

Omvendt vil der ikke blive beregnet feriegodtgørelse af naturalydelse som f.eks. fri bil, som ikke indgår i skattegrundlaget for arbejdsgiveren.

Det har ikke været muligt at beregne de økonomiske konsekvenser heraf.

11.1.2.5. Ferietillægget

Forslaget om, at der ved beregningen af ferietillæg ikke længere skal ses bort fra løn under ferie m.v. vil for fremtiden betyde, at en månedslønnet lønmodtager i ubrudt

ansættelsesforhold vil få 0,9 % mere til rådighed i samlet ferieløn. Denne merindtægt (og den tilsvarende merudgift for arbejdsgiverne) kan anslås til ca. 110 mill. kr. Af de månedslønnede er en del offentlig ansatte (incl. tjenestemændene), for hvem ændringen som altovervejende hovedregel ikke vil få betydning, da løn under ferie for deres vedkommende allerede er med i beregningsgrundlaget for ferietillæg. Ændringen skønnes således at medføre en begrænset merudgift for de offentlige arbejdsgivere på ca. 10 mill. kr. af de 110 mill., primært for de kommunale arbejdsgivere.

11.1.2.6. Fastsættelse af ferieprocenten og ferietillæggets størrelse

Den udvidelse af beregningsgrundlaget, der bliver tale om, ved at inddrage løn under ferie i beregningsgrundlaget vil betyde, at ferieprocenten kan fastsættes til 11,4 %. Samtidig bør ferietillægget forhøjes til 1,3 %. Hermed er der kompenseret for fratrædelsessituationen, hvor der - fortsat - ikke beregnes feriegodtgørelse af ferieløn optjent hos en tidligere arbejdsgiver. Udvalget er opmærksom på, at en del lønmodtagere, navnlig i den offentlige sektor ikke umiddelbart vil få nogen fordel af forhøjelsen af ferietillægget fordi de allerede har et ferietillæg på 1,5 %. Omvendt har disse grupper formentlig også en lavere fratrædelseshyppighed end de i beregningerne forudsatte 25 % i hvilket tilfælde deres behov for compensation også er mindre. Alt i alt anslår udvalget, at de grupper der i forvejen har 1,5 % i ferietillæg vil miste 125 mill. kr. ved nedsættelsen af ferieprocenten til 11,4 %.

Afrundingen af ferieprocenten giver en rest til fordel for arbejdsgiverne, der vil betyde en besparelse på ca. 90 mill, kr. årligt, hvoraf staten og kommunerne tegner sig for ca. 20 mill. kr.

**11.1.3. Ferie med løn for personer i ubrudt
beskæftigelse**

Forslaget om, at der ikke længere skal beregnes feriegodtgørelse i løbende ansættelsesforhold, vil skønsmæssigt betyde, at indbetalingerne til FerieGiro vil blive halveret fra ca. 2,7 mia. kr. årligt til 1,4 mia. kr. årligt. Hvis man ser bort fra småbeløb og beløb indbetalt for fratrådte funktionærer og timelønnede antages det, at 1,3 mia. for fremtiden vil kunne udbetales som ferie med løn.

Det betyder en likviditetsforøgelse og rentefordel for arbejdsgiverne på 11 % af beløbet i gennemsnitligt 9 mdr. (fra det oprindelige afregningstidspunkt til udbetalingstidspunktet). Samtidig får arbejdsgiverne en udsættelse med afregning af kildeskat af tilsvarende størrelse. Besparelsen ved ikke at indbetale feriegodtgørelse til FerieGiro i løbende ansættelsesforhold kan anslås til 220 mill. kr., hvoraf de offentlige arbejdsgivere tegner sig for ca. 40 mill. kr.

Tilsvarende vil der på de områder der idag er dækket af feriekortordninger, ske en udsættelse af afregningstidspunktet for kildeskat, idet der i dag skal afregnes kildeskat på et tidspunkt i optjeningsåret, senest ved årsskiftet. Besparelsen på feriekortområdet ved ikke at afregne kildeskat i optjeningsåret kan anslås til godt 280 mill. kr., hvoraf de offentlige arbejdsgivere tegner sig for omkring 50 mill. kr.

Den samlede økonomiske gevinst for arbejdsgiverne kan således anslås til ca. 505 mill. kr. årligt, hvoraf de offentlige arbejdsgivere tegner sig for omkring 85 mill. kr. Det er en forudsætning for, at forslaget er i økonomisk balance, at arbejdsgiverne får en besparelse ved ikke at indbetale feriegodtgørelse i løbende ansættelsesforhold og at der ikke skal ske afregning af kildeskat på feriekortområderne i optjeningsåret.

Feriefondens renteindtægter vil skønsmæssigt blive halveret til ca. 90 mill. kr.

11.2. Administrative konsekvenser

11.2.1. Oprettelse af et Ferieudvalg og udvidede rammer for at indgå kollektive overenskomster

Forslaget om, at der oprettes et paritetisk sammensat Ferieudvalg, som i tvivlstilfælde træffer afgørelse, om personer er omfattet af loven, vil medføre offentlige besparelser. Ferieudvalget nedsættes ved siden af Arbejdsmarkedets Feriefond, men med fælles sekretariat.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om, at der skal være udvidede rammer for, hvor parterne kan fravige ferielovens regler ved kollektiv overenskomst, samt at kollektive overenskomster om ferielovspørgsmål ikke længere skal godkendes af en offentlig myndighed. Det har endelig været overvejet, at ophæve ferielovens straffebestemmelser.

Det ville få den konsekvens, at de afgørelser og tilladelser Direktøren for Arbejdstilsynet træffer og giver efter den gældende lov skulle overlades til Ferieudvalget og ville medføre, at man ville kunne nedlægge Arbejdstilsynets ferielovkontor.

Hvis der nedsættes et partssammensat organ, er der endvidere ikke længere behov for at kunne indbringe afgørelserne for Arbejdsministeriet. Afgørelser truffet af Ferieudvalget kan indbringes for domstolene efter de almindelige regler.

Forslaget om oprettelse af et Ferieudvalg og nedlæggelse af Arbejdstilsynets ferielovkontor vil medføre en besparelse for staten på ca. 5 mill. kr. årligt.

11.2.2. Udbetaling af feriegodtgørelse sammen med lønnen

Forslaget om at indføre en begrænset adgang for arbejdsgiveren til at udbetale feriegodtgørelse sammen med lønnen ved arbejdsforholdets ophør vil betyde en administrativ besparelse for arbejdsgiverne og en administrativ forenkling for lønmodtagerne. Der beregnes og indbetales til FerieGiro meget små beløb for en række enkeltstående arbejdspræstationer. Næsten 200.000 lønmodtagere havde således for 1988 under 500 kr. i FerieGiro.

11.2.3. Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets start

Forslaget om at ajourføre den gældende grænse for, hvornår feriegodtgørelse kan udbetales ved ferieårets begyndelse, uden at ferien holdes, fra 500 kr. til 3.000 kr., vil betyde en administrativ lettelse for alle berørte parter.

Forslaget om at systemet ferie med løn udbredes til alle vedvarende ansatte vil foruden den tidligere nævnte **rente**gevinst for arbejdsgiverne betyde en administrativ lettelse for både arbejdsgivere og lønmodtagere.

11.2.4. Attestation af feriebeviser

Endvidere vil forslaget om, at kravet om attestation af og kontrol med, at ferien holdes som betingelse for udbetaling af feriegodtgørelse, ikke fastholdes i hele ferieåret, men kun indtil den 1. september, betyde en administrativ lettelse for arbejdsgiverne og lønmodtagerne. Efter dette tidspunkt kan feriegodtgørelsen udbetales, uanset om lønmodtageren på dette tidspunkt har afholdt hele ferien.

**11.2.5. Udbetaling af feriegodtgørelse til personer,
der forlader arbejdsmarkedet**

Forslaget om at lempe reglerne om udbetaling af feriegodtgørelse ved fratrædelsen uden attestation for personer, der forlader arbejdsmarkedet vil medføre en administrativ lettelse for både arbejdsgivere og lønmodtagere.

**11.2.6. Udbetaling af feriegodtgørelse til personer,
der forlader landet**

Forslaget om at ophæve kravet om, at udbetaling af feriegodtgørelse i forbindelse med emigration skal godkendes af en offentlig myndighed vil medføre en administrativ lettelse for både arbejdsgivere og lønmodtagere.

11.2.7. Sammenfatning

Hovedresultaterne af de ovennævnte beregninger er følgende:

Lønmodtagerne vil have en fordel efter skat på ca. 85 mill, kr.

Feriefondens renteindtægter vil blive halveret til ca. 90 mill. kr. De private arbejdsgivere vil have en fordel efter skat på ca. 50 mill. kr.

De offentlige arbejdsgivere vil have en fordel på ca. 170 mill. kr.

Der vil være en besparelse på arbejdsløshedsdagpengene på ca. 90 mill. kr.

Endelig vil resultatet for stat og kommuner under eet være en merudgift på ca. 40 mill, kr., såfremt arbejdsgivernes rentegevinst fuldt ud anses for en merudgift for statskassen.

Der er ikke foretaget beregninger af den økonomiske værdi af de administrative lettelser m.v., som forslaget i øvrigt medfører.

Under hensyn til at den samlede ferieløn udgør over 45 mia. kr., er disse tal efter udvalgets opfattelse generelt udtryk for et økonomisk afbalanceret resultat.

Kapitel 12: Udkast til ny ferielov med bemærkninger

Kapitel 1

Lovens område

§ 1.

Lønmodtagere har ret til betalt ferie efter denne lovs regler.

Stk. 2.

Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi for personligt arbejde i tjenesteforhold, hvis disse indtægter for personer, der er skattepligtige her til landet, omfattes af kildeskattelovens § 43, stk. 1.

§ 2.

Loven gælder dog ikke for

- 1) lønmodtagere i statens, folkeskolens eller folkekirkens tjeneste, der er ansat som tjenestemænd,
- 2) lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestar, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som de i nr. 1 nævnte tjenestemænd, og
- 3) lønmodtagere, der er omfattet af medhjælperloven.

stk. 2.

De i **stk. 1**, nr. 2, nævnte personer, der fratræder, uden at pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter § 9, stk. 1.

Kapitel 2

Optjeningsår, optjening af betalt ferie og feriens længde

S 3.

En lønmodtager optjener ret til 2\ dags betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under en måneds varighed optjenes en forholdsmæssig ret til betalt ferie.

stk. 2.

En lønmodtager har ret til 30 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter stk. 1.

S 4.

I følgende tilfælde optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen.

- 1) Sygdomsperioder, for hvilke arbejdsgiveren ikke betaler løn eller dagpenge.
- 2) Barseisperioder, for hvilke der ikke betales løn.
- 3) Andre orlovs- eller tjenestefrihedsperioder, for hvilke der ikke betales løn.
- 4) Perioder, hvor lønmodtageren har været omfattet af en arbejdskonflikt.

Kapitel 3

Afholdelse af ferie

S 5.

Ferie skal holdes i det efter optjeningsåret følgende år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret).

stk. 2.

Ferie holdes med 6 dage om ugen. Såfremt en uge indeholder både arbejdsdage og arbejdsfri dage, indgår der et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i ferien.

stk. 3.

Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehellidage eller overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage.

§ 6.

Af ferie efter § 3, stk. 1, skal mindst 18 dage gives i sammenhæng inden den 30. september.

stk. 2.

For personer, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal mindst 12 dage gives i sammenhæng og mindst 18 dage i alt inden den 30. september.

Stk. 3.

De resterende feriedage skal også gives i sammenhæng, men kan lægges efter den 30. september. Hvor hensynet til virksomhedens drift gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives i form af enkelte feriedage.

Stk. 4.

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan fravige stk. 1, 2 og 3 ved aftale, dog skal altid mindst 12 dage gives i sammenhæng.

stk. 5.

Stk. 1 og 4 gælder ikke under aftjening af værnepligt.

§ 7.

Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes, idet arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal

imødekomme lønmodtagerens ønske om feriens placering. Arbejdsgiveren giver lønmodtageren meddelelse herom så tidligt som muligt, dog senest 3 mdr. før ferien begynder for den ferie, der skal gives i sammenhæng inden den 30. september, jf. § 6, stk. 1, og 2, og senest 1 måned før ferien begynder for resterende feriedage, jf. § 6, stk. 3, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 2.

Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et kortere varsel.

Stk. 3.

Uden lønmodtagerens samtykke kan den ferie, der efter stk. 1, skal gives i sammenhæng, dog ikke ligge i tiden mellem en af arbejdsgiveren meddelt opsigelse og fratrædelsestidspunktet, med mindre lønmodtagerens opsigelsesvarsel er længere end 3 mdr., eller opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

Kapitel 4

Løn under ferie og feriegodtgørelse. Lønnens og feriegodtgørelsens størrelse

S 8.

Lønmodtagere, der er i et ubrudt ansættelsesforhold fra optjeningen af ferie til ferietidspunktet, får løn under ferie.

Stk. 2.

For månedslønnede lønmodtagere beregnes lønnen under ferie som den på ferietidspunktet gældende sædvanlige og fast påregnelige løn eventuelt tillagt værdien af kost og logi og med tillæg af 1,3 % af lønnen i det foregående optjeningsår. Optjeningsårets løn opgøres efter reglerne i § 9, stk. 2.

Stk. 3.

For ikke-månedslønnede lønmodtagere beregnes lønnen under ferie i ferieåret som 11,4 % af lønnen i det foregående optjeningsår. Optjeningsårets løn opgøres efter reglerne i S 9, stk. 2.

Stk. 4.

Den efter stk. 3 beregnede løn under ferie udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie. Ikke udbetalte beløb kan dog af arbejdsgiveren udbetales til lønmodtageren på en gang efter den 1. september, uanset om lønmodtageren på dette tidspunkt holder hele den dertil svarende ferie.

S 9.

Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 11,4 % af lønnen for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilke lønmodtageren ved sin fratræden endnu ikke har holdt ferie med faktisk løndækning.

Stk. 2.

Optjeningsårets løn opgøres som den udbetalte løn i form af vederlag i penge, i forbindelse hermed ydet fri kost og logi samt dagpenge som arbejdsgiveren har udbetalt og som enten arbejdsgiveren lægger til grund ved beregning af A-skat eller B-skattepligtige lønmodtagere skal betale indkomstskat af. Arbejdsgiveren kan herved se bort fra ydet feriegodtgørelse efter stk. 1.

Kapitel 5

Indbetaling af feriegodtgørelse til FerieGiro og udbetaling af feriegodtgørelse.

§ 10.

Feriegodtgørelse indbetales til FerieGiro ved fratræden, bortset fra de i stk. 2-4 nævnte tilfælde.

Stk. 2.

Feriegodtgørelse for det løbende ferieår udbetales til de lønmodtagere, der er omfattet af § 8, stk. 2, ved **fratræden** efter 1. september.

stk. 3.

Feriegodtgørelsen udbetales til lønmodtageren ved fratræden

- 1) når lønmodtageren er fyldt 67 år,
- 2) når lønmodtageren er fyldt 55 år og oppebærer pension efter lov om social pension,
- 3) når lønmodtageren er fyldt 55 år og oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning, der er oprettet efter aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver eller hjemlet i henhold til kollektiv overenskomst, regulativ m.v., eller
- 4) når lønmodtageren oppebærer efterløn efter kapitel 11 a i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4.

Feriegodtgørelse udbetales ved fratræden til lønmodtagere, der flytter til udlandet for at tage varig bopæl dér.

§ 11.

Feriegodtgørelse, der er omfattet af § 10, stk. 1, kan udbetales til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet før skat er på 500 kr. eller derunder, og hvis der er forevist frikort eller bikort for den pågældende indtægt, jf. kilde-skattelovens § 48.

Stk. 2.

Arbejdsministeren kan regulere beløbet efter stk. 1.

§ 12.

Feriegodtgørelse, der er indbetalt til FerieGiro, udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie. Ikke udbetalte beløb udbetales til lønmodtageren på en gang efter den 1.

september, uanset om lønmodtageren på dette tidspunkt holder hele den dertil svarende ferie.

Stk. 2.

Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til en lønmodtager ved ferieårets begyndelse, uanset om ferien holdes, når beløbet er 3.000 kr. eller mindre.

Stk. 3.

Til lønmodtagere, der er omfattet af § 10, stk. 4, udbetales feriegodtgørelsen efter anmodning ved fraflytningen til udlandet.

§ 13.

Arbejdsmarkedets Feriefond varetager administrationen af FerieGiro med teknisk-administrativ bistand af Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2.

Arbejdsministeren fastsætter de nærmere regler om indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse.

Kapitel 6

Almindelige bestemmelser

§ 14.

Ferieudvalget træffer i tvivlstilfælde afgørelse om, hvorvidt en person omfattes af loven.

Stk. 2.

Ferieudvalgets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

S 15.

Krav på løn under ferie eller feriegodtgørelse forældes, hvis det ikke rejses over for arbejdsgiveren inden den 30. april i det ferieår, i hvilket ferien skal holdes.

Stk. 2.

Efterkommer arbejdsgiveren ikke kravet, forældes det, såfremt lønmodtageren ikke uden ugrundet ophold søger kravet gennemført, herunder ved henvendelse til Ferieudvalget.

Stk. 3.

Er kravet forældet, tilfalder beløbet Arbejdsmarkedets Feriefond.

S 16.

Hvis en lønmodtager ikke har afholdt den optjente ferie inden 30. april i ferieåret, eller påtager sig arbejde mod vederlag under ferie skal den dertil svarende udbetalte feriegodtgørelse eller løn under ferie, indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 2.

Stk. 1, gælder ikke for personer, der opfylder deres kontraktsforpligtelse til forsvaret eller civilforsvaret.

Stk. 3.

Arbejdsministeren fastsætter regler, hvorefter den udbetalte feriegodtgørelse eller optjente løn under ferie efter stk. 1 ikke skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond, for personer, der på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden 30. april i ferieåret.

S 17.

Enhver aftale, hvorved der gives afkald på den i denne lov hjemlede ret til ferie, løn under ferie eller feriegodtgørelse er ugyldig.

Stk. 2.

Aftaler om overdragelse af beviser for indtjent feriegødtgørelse er ugyldige, ligesom sådanne beviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

§ 18.

Ved kollektiv overenskomst kan det aftales, at ferie optjenes og afholdes i timer i stedet for i dage. Lønmodtagerne må ikke herved stilles økonomisk ringere end efter lovens regler.

Stk. 2.

Ved kollektiv overenskomst kan det aftales, at feriegødtgørelse ved fratræden ikke indbetales til FerieGiro, men sikres efter andre regler, der yder fornøden garanti for, at beløbet er til stede i ferieåret. Det kan ikke aftales, at udbetaling finder sted inden det i § 12 angivne tidspunkt.

Stk. 3.

Ved kollektiv overenskomst kan det aftales, at for månedslønnede lønmodtagere beregnes løn under ferie, jf. § 8, stk. 2, i stedet som 11,4 % af lønnen i det foregående optjeningsår, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 4.

Ved kollektiv overenskomst kan det aftales, at for ikke-månedslønnede lønmodtagere beregnes løn under ferie, jf. § 8, stk. 3, i stedet som den på ferietidspunktet gældende sædvanlige og fast påregnelige løn eventuelt tillagt værdien af kost og logi og med tillæg af 1,3 % af lønnen i det foregående optjeningsår, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 5.

Ved kollektive overenskomster, der indgås efter 1. januar 1992, kan der ske fravigelse af § 6, § 7, stk. 3, § 8, § 9 og § 10, stk. 1. Det er en betingelse, enten at

lønmodtagerparten er et fagforbund, eller at arbejdsgiverparten er en kommunal eller statslig arbejdsgiver.

§ 19.

Loven er **ikke** til hinder for videregående rettigheder for lønmodtagerne i henhold til lov, aftale, sædvane m.v.

§ 20.

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 30 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien i det omfang, eleven ikke har optjent løn under ferie eller feriegodtgørelse.

stk. 2.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 30 dage i dette ferieår.

Stk. 3.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven i forbindelse med, at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april ret til højst 6 dages betalt ferie i dette ferieår.

§ 21.

For søfarende udøver industriministeren de beføjelser, der ved denne lov er henlagt til arbejdsministeren eller **Ferieudvalget**.

stk. 2.

I øvrigt kan industriministeren efter indhentet udtalelse fra rederens og de søfarendes organisationer foretage sådanne afvigelser fra lovens bestemmelser, som findes nødvendige eller hensigtsmæssige som følge af de særlige forhold, der gælder for søfarende.

§ 22.

Holdes en virksomhed lukket under ferie, kan lønmodtagere, der ikke er berettigede til betalt ferie i alle de dage, i hvilke virksomheden holder lukket, ikke rejse andre krav mod arbejdsgiveren, end hvad der følger af lovens almindelige bestemmelser.

Stt. 2.

Holdes en virksomhed lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren bestemme, at lønmodtageren holder ferie i disse dage i det omfang, lønmodtageren har optjent mere end 18 feriedage efter reglerne i § 3, stk. 1. Træffer arbejdsgiveren ikke sådan bestemmelse, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn beregnet efter reglerne i § 9 for de pågældende dage.

§ 23.

Arbejdsministeren fastsætter regler om ret til ferie uden feriegodtgørelse eller løn på grundlag af aftjening af værnepligt.

§ 24.

Arbejdsministeren fastsætter regler, hvorefter der ved forsinket betaling af feriegodtgørelse efter § 10, stk. 1 skal betales renter heraf med **1½ pct.** for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen.

Kapitel 7

Arbejdsmarkedets Feriefond og Ferieudvalget

§ 25.

Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution.

Stk. 2.

Fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen, renteafkast fra FerieGiro, forældet feriegodtgørelse,

beløb, som ikke har kunnet anvises, og andre beløb, som i medfør af ferieloven tilfalder fonden.

stk. 3.

Fondens midler anvendes til ferieformål for lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere.

stk. 4.

Arbejdsministeren udpeger fondens bestyrelse, herunder dens formand. Bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen.

stk. 5.

Den kapital, som fonden råder over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Arbejdsministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at der af denne kapital ydes støtte i form af lån.

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 udnævnelserne tilbage.

stk. 7.

Det reviderede årsregnskab indsendes, efter godkendelse af bestyrelsen, til arbejdsministeren.

stk. 8.

Arbejdsministeren fastsætter vedtægter for fonden, herunder bestemmelse om afholdelse af udgifter til fondens administration.

§ 26.

Ferieudvalget er et paritetisk sammensat udvalg, der består af en formand samt 2 arbejdsgiver- og 2 lønmodtagerrepræsentanter.

Stk. 2.

Formanden for Ferieudvalget udpeges af Arbejdsministeren efter indstilling fra Arbejdsretten.

Stk. 3.

Af arbejdsgiverrepræsentanterne udpeges 1 af Dansk Arbejdsgiverforening og 1 af Finansministeriet, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening i fællesskab.

Stk. 4.

Af lønmodtagerrepræsentanterne udpeges 1 af Landsorganisationen i Danmark og 1 af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.

Stk. 5.

Arbejdsministeren fastsætter vedtægter for udvalget.

Kapitel 8

Strafbestemmelser

§ 27

Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at yde skyldig feriegodtgørelse, løn under ferie eller tillæg.

Stk. 2.

For overtrædelse, der begås af et aktieselskab, andelsselskab eller lign. kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar.

Kapitel 9

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

S 28.

Loven træder i kraft for det optjeningsår, der begynder den 1. januar 1992.

Stk. 2.

Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 560 af 13. november 1984 med de ændringer, der følger af lov nr. 204 af 22. maj 1985 ophæves.

Stk. 3.

De overenskomster og aftaler m.v., der er godkendt efter den ophævede lovs § 3 er fortsat gyldige med de ændringer, der følger af loven.

Stk. 4.

Tilladelser efter den ophævede lovs § 22 er fortsat gyldige for så vidt angår beløb, der vedrører tiden før ikrafttrædelsen.

Stk. 5.

Lærlinge med lærekontrakt, indgået inden 1. januar 1991 efter den daværende lærlingelovs § 1 og personer, der har indgået aftale om læreforhold efter den daværende **lærlinge-**lovs § 30, samt elever med uddannelsesaftale, indgået inden 1. januar 1991 efter den daværende lov om erhvervsfaglige grunduddannelser, har en tilsvarende ret som elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser efter denne lovs § 20.

S 29.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

I august 1989 nedsatte arbejdsministeren et ferielovudvalg, hvis kommissorium kan sammenfattes i følgende hovedpunkter:

Lovens bestemmelser skal bringes i harmoni med nyere tendenser på arbejdsmarkedet. Reglerne skal samtidig både kunne forstås og accepteres af dem, reglerne vedrører - lønmodtagere, arbejdsgivere og deres organisationer.

Lovarbejdet skal samtidig sigte mod at gøre reglerne så enkle og overskuelige som muligt, således at den daglige administration af reglerne kan ske med mindst mulig belastning for arbejdspladserne og administrationen iøvrigt.

I overensstemmelse med de to foranstående synspunkter skal flest mulige beslutninger overlades til den enkelte borger, arbejdspladserne og/eller arbejdsmarkedets organisationer og kun i særlige tilfælde træffes af en speciel ferielovadministration.

I august 1990 har udvalget afgivet betænkning med forslag til ny ferielov.

Forslaget til ny ferielov bryder ikke afgørende med den gældende lov. Det vil fortsat være lovens hovedformål at fastslå lønmodtagernes ret til betalt ferie og det vil fortsat være sådan, at retten til ferie optjenes i et kalenderår til afholdelse i det følgende ferieår, der begynder 1. maj.

På et enkelt punkt bryder forslaget dog med principper i den gældende ferielov.

Efter den gældende lov er det sådan, at for alle timelønnede beregnes der løbende feriegodtgørelse i optjeningsåret, og beløbet indbetales til FerieGiro, medmindre den pågældende lønmodtager er omfattet af en ferieoverenskomst, der tillader, at det på **optjeningstidspunktet** beregnede beløb opbevares på anden måde, indtil det udbetales på ferietidspunktet. For månedslønnede sker der på samme måde en beregning og afregning, såfremt lønmodtageren fratræder inden **ferie-**tidspunktet.

For månedslønnede i løbende ansættelsesforhold foregår der ingen beregning i optjeningsåret, idet den månedslønnede i stedet oppebærer sin sædvanlige løn under ferien.

Efter forslaget lægges modellen for de månedslønnede til grund for hele arbejdsmarkedet, dvs. at for alle lønmodtagere, der er i ubrudt ansættelse fra optjeningsåret til ferietidspunktet, sker der ingen beregning af den tilgodehavende ferieløn, før man når ferieåret.

I tilfælde af fratræden forinden skal der ske beregning og afregning efter de hidtil gældende regler.

Begrundelsen for dette forslag er, at arbejdsforholdene også for timelønnede i vore dage ofte har den samme faste og varige karakter, således at det ikke længere er relevant at afregne og udskille ferielønnen for disse grupper i optjeningsåret. Det er overflødigt at kræve løbende afregning af feriegodtgørelse i varige ansættelsesforhold og kravet medfører overflødig administration og unødvendige omkostninger.

Kun i tilfælde af lønmodtagerens fratræden er der grund til at gøre vedkommendes samlede økonomiske tilgodehavende, herunder feriepenge, op og på en hensigtsmæssig **måde** at sikre, at disse også er tilstede, når ferieåret begynder.

Samtidig med at det foreslås, at systemet med ferie med løn udbredes til alle vedvarende ansatte foreslås det imidlertid, at fastholde en sondring mellem månedslønnede og øvrige lønmodtagere for beregningen af lønnen under ferie.

Det foreslås, at lønnen under ferie for månedslønnede - dvs. hvor lønnen beregnes pr. måned eller eventuelt længere - som udgangspunkt beregnes som den på ferietidspunktet sædvanlige og fast påregnelige løn eventuelt tillagt værdien af kost og logi med tillæg af 1,3 % af lønnen i optjeningsåret. Efter forslaget er det alene aflønningsformen der er afgørende for beregningsmåden. For ikke-månedslønnede lønmodtagere foreslås det, at lønnen under ferie som udgangspunkt beregnes i ferieåret som 11,4 % af lønnen i optjeningsåret.

Ferielovudvalgets overvejelser om dette spørgsmål kan sammenfattes i følgende:

Ferielovudvalget har vurderet, at et system hvorefter ferielønnen beregnes i ferieåret som henholdsvis den aktuelle løn på ferietidspunktet for månedslønnede og som en procent af lønnen i optjeningsåret for øvrige lønmodtagere vil give anledning til de færreste misforståelser og konflikter, og at det derfor bør være lovens udgangspunkt.

Udvalget har imidlertid også gjort sig klart, at for meget store grupper af lønmodtagere kan der være behov for at aftale afvigende ordninger. F.eks. har store grupper af månedslønnede vanskeligheder ved at fastslå, hvad der er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Endvidere kan denne løn, der hvor den kan fastslås, have ændret sig væsentligt i op- eller nedadgående retning siden optjeningsåret. Det hænger sammen med, at der også for månedslønnede i ubrudt ansættelse stadigt hyppigere sker ændringer i ansættelsesforholdene. Der kan være tale om ændret arbejdstid i op- eller nedadgående retning f.eks. i forbindelse med

indførelse af flekstid eller der kan være tale om ændret aflønning, f.eks. i form af nye eller bortfaldne tillæg.

Selv om disse ændringer naturligvis på det overordnede plan formentlig nogenlunde ophæver hinanden, kan der for den enkelte lønmodtager det enkelte år være tale om, at man går glip af eller får meget store beløb afhængig af, hvilke ændringer der er tale om.

For disse grupper bør der derfor være adgang til at vælge det alternative system for beregning af ferielønnen, hvorefter ferielønnen beregnes på ferietidspunktet som 11,4 % af lønnen i optjeningsåret.

Samtidig bør der for **ikke-månedslønnede** lønmodtagere være adgang til at vælge, at ferielønnen beregnes som den aktuelle løn på ferietidspunktet, dvs. at lønudbetalingen fortsætter uden afbrydelser på grund af ferie.

Alt i alt er der på dette punkt tale om, at det i højere grad vil være sådan, at ensartede tilfælde behandles ens. De forskelle, der er i den feriemæssige stilling, vil i højere grad følge naturligt af ansættelsesforholdet i øvrigt, herunder navnlig om ansættelsesforholdet er afbrudt eller ej. Systemet fremtræder på denne måde samtidig mere ensartet og mere fleksibelt med bredere adgang til at vælge alternative systemer.

Foruden denne principielle ændring foreslås der på 9 punkter væsentlige ændringer i forhold til den nugældende ferielov:

1. Ferielovens lønmodtagerbegreb er i dag et selvstændigt lønmodtagerbegreb. Lønmodtagerbegrebet i andre love, f.eks. i skattelovgivningen, kan derfor principielt kun spille en vejledende rolle. I praksis spiller skattelovgivningens lønmodtagerbegreb en meget væsentlig rolle ved afgørelser af tvivlstilfælde. Det vil derfor være en både juridisk og

administrativ forenkling, hvis skattelovgivningens og ferielovens **lønmottagerbegreb** også juridisk er sammenfaldende.

2. Når arbejdsgiveren skal beregne feriegodtgørelsen eller ferielønnen vil det være en meget stor administrativ letelse, hvis det er de samme lønbeløb, der lægges til grund ved denne beregning og ved skatteberegningen. Dette er kun delvist tilfældet i dag.

Det foreslås derfor, at feriegodtgørelse og ferieløn skal beregnes af det samme beløb, som der trækkes kildeskat af. Den udvidelse af beregningsgrundlaget, der bliver tale om, betyder, at ferieprocenten kan fastsættes til 11,4 %.

3. Det er en konsekvens af forslaget under 2, at det foreslås at fjerne de nuværende betingelser, for at der skal beregnes feriegodtgørelse i sygdomsperioder, hvor der ikke betales løn.

Det gælder navnlig reglen om, at der ikke betales for sygdom af under 3 dages varighed, og kravet om 12 måneders anciennitet. Omvendt foreslås det, at der alene optjenes ferieløn i de perioder, hvor arbejdsgiveren udbetaler dagpenge, dvs. i arbejdsgiverperioden. For perioder ud over **arbejdsgiver**perioden vil lønmodtagerne være berettigede til **feriedag**penge efter reglerne herom.

4. Det foreslås, at der oprettes et paritetisk sammensat Ferieudvalg ved siden af Arbejdsmarkedets Feriefond, men med fælles sekretariat.

Ferieudvalget skal overtage de administrative og lovførtolkende opgaver, som i dag udføres af Arbejdstilsynets **ferie**lovkontor. I konsekvens heraf bortfalder rekurs til Arbejdsministeriets departement. Udgifterne til den samlede administration af den nye ferielov vil kunne afholdes

indenfor rammerne af feriefondens nuværende administrationsudgifter.

5. Der foreslås både mere præcise regler og udvidede rammer for, hvor parterne kan fravige ferielovens regler ved kollektiv overenskomst. Specielt foreslås det, at en række af lovens bestemmelser frit kan fraviges, hvis der på tilstrækkeligt højt niveau er enighed herom.

6. I sammenhæng med punkt 5 foreslås, at kollektive overenskomster om ferielovspørgsmål ikke længere skal godkendes af en offentlig myndighed.

7. Det foreslås at indføre en begrænset adgang for arbejdsgiveren til at udbetale feriegodtgørelse sammen med lønnen ved arbejdsforholdets ophør. Der foreslås en beløbsgrænse, der er 500 kr. før skat, svarende til et lønbeløb på ca. 4.000 kr., når lønmodtageren har forevist frikort eller bikort for den pågældende indtægt efter reglerne i kilde-skatteloven.

8. Det foreslås at ajourføre og hæve den gældende grænse for, hvornår feriegodtgørelse kan udbetales ved ferieårets begyndelse, uden at ferien holdes. Det foreslås, at grænsen hæves fra 500 kr. til 3.000 kr.

9. Det foreslås, at feriegodtgørelse der er indbetalt til FerieGiro for fratrådte lønmodtagere, som udgangspunkt fortsat udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie.

For disse lønmodtagere fastholdes kravet om attestation af og kontrol med, at ferien holdes, som betingelse for udbetaling af ferielønnen, dog ikke i hele ferieåret, men kun indtil det tidspunkt, hvor erfaringerne viser, at langt den overvejende del af feriegodtgørelsen er udbetalt, nemlig den 1. september, hvor ca. 90 % af indestående i FerieGiro idag er udbetalt.

Eftersom feriegodtgørelse kan hæves op til 1 måned før ferien, vil lønmodtagerne på dette tidspunkt i det mindste have hævet den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien, som skal gives i sammenhæng inden 30. september.

For øvrige lønmodtagere, der får beregnet løn under ferie som 11,4 % af lønnen i optjeningsåret, foreslås en tilsvarende hjemmel for arbejdsgiverne til at kunne udbetale resterende løn under ferie efter 1. september.

Dette ændrer ikke ved, at ferien skal holdes, og at feriepengene skal bruges til at holde ferie for, men lønmodtagerne forudsættes selv i det angivne omfang at kunne administrere også denne side af deres økonomi, i et vist omfang i samarbejde med deres arbejdsgiver. Denne **"feriepligt"** bliver i fremtiden først og fremmest en pligt i ansættelsesforholdet og normalt ikke en pligt i forhold til myndighederne.

Udover de forannævnte 9 punkter er der sket en almindelig opstramning og forenkling af ferieloven, f.eks. reglerne om afholdelse af ferie, reglerne om udbetaling af feriegodtgørelse ved fratræden for personer, der overgår til pension m.v., og som tidligere har måttet vente til ferieårets begyndelse samt i lovens straffebestemmelser.

Sammenfattende om forslaget kan man sige, at der er tale om et kompromis mellem overskuelighed og ensartethed i **regelsystemet** med hensyn til ferielønnens beregning og udbetaling på den ene side og behovet for et fleksibelt system med decentrale beslutninger på den anden side.

Administrative og økonomiske konsekvenser

Forslaget om, at der ikke længere skal beregnes feriegodtgørelse i løbende ansættelsesforhold, vil skønsomt betyde, at indbetalingerne til FerieGiro vil blive halveret

fra ca. 2,7 mia. kr. årligt til ca. 1,4 mia. kr. årligt. Samtidig får arbejdsgiverne en udsættelse med afregning af kildeskat af tilsvarende størrelse. Tilsvarende vil der på de områder der idag er dækket af feriekortordninger ske en udsættelse af afregningstidspunktet for kildeskat.

Den samlede fordel herved for arbejdsgiverne kan anslås til ca. 505 mill. kr. årligt, hvoraf statens og kommunernes andel udgør omkring 85 mill. kr.

Forslaget om ophævelse af de nuværende betingelser for at optjene løn under ferie og feriegodtgørelse under sygdom, i tilfælde, hvor der ikke betales løn under sygdom, kan anslås til at medføre en samlet merudgift for arbejdsgiverne på ca. 185 mill. kr. årligt, hvoraf staten og kommunerne bærer ca. 35 mill. kr.

Samtidig vil forslaget om, at der alene optjenes ferieløn i de perioder, hvor arbejdsgiveren udbetaler dagpenge, dvs. i arbejdsgiverperioden, medføre en besparelse for arbejdsgiverne. For perioder ud over arbejdsgiverperioden vil lønmodtagerne være berettigede til feriedagpenge efter reglerne herom. Endvidere vil forslaget om, at lønmodtagerne alene optjener ferieløn af dagpengebeløbet i arbejdsgiverperioden betyde en besparelse for arbejdsgiverne. Den samlede besparelse for arbejdsgiverne udgør ca. 270 mill, kr., hvoraf staten og kommunerne bærer ca. 20 mill. kr.

For personer i vedvarende ansættelsesforhold som fortsætter med at holde ferie med aktuel løn og ferietillæg vil forslaget om, at ferietillægget for fremtiden beregnes af hele lønnen i optjeningsåret medføre en merindtægt. Denne merindtægt (og den tilsvarende merudgift for arbejdsgiverne) kan anslås til ca. 110 mill, kr., såfremt alle, der idag har ferietillæg, vælger at beholde dette. Heraf bærer staten og kommunerne ca. 10 mill. kr.

Forslaget om, at feriegodtgørelse og ferieløn skal beregnes af det samme beløb, som der trækkes kildeskat af, og som medfører, at der skal beregnes feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling, betyder en merudgift for arbejdsgiverne på omkring 560 mill., hvoraf staten og kommunerne bærer ca. 90 mill. kr.

Forslaget vil endvidere betyde, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af ATP- og AUD-bidrag og ved fratræden af lønmodtagerens eget bidrag til pensionsordninger. Det vil medføre en besparelse for arbejdsgiverne på ca. 165 mill, årligt, hvoraf staten og kommunerne tegner sig for ca. 55 mill. kr.

Den udvidelse af beregningsgrundlaget der bliver tale om ved at inddrage løn under ferie i beregningsgrundlaget vil betyde, at ferieprocenten afrundet kan fastsættes til 11,4 %. Denne afrunding betyder en besparelse for arbejdsgiverne på ca. 90 mill, kr., hvoraf staten og kommunerne tegner sig for ca. 20 mill. kr.

Samtidig bør ferietillægget forhøjes til 1,3 %. Hermed er der kompenseret for fratrædelsessituationen, hvor der - fortsat - ikke beregnes feriegodtgørelse af ferieløn optjent hos en tidligere arbejdsgiver. En del lønmodtagere, navnlig i den offentlige sektor vil imidlertid ikke få nogen fordel af forhøjelsen af ferietillægget, fordi de allerede har et ferietillæg på 1,5 %. Omvendt har disse grupper formentlig også en lavere fratrædelseshyppighed end de i beregningerne forudsatte 25 %, i hvilket tilfælde deres behov for kompensation også er mindre. Den manglende kompensation vil betyde, at de grupper der i forvejen har 1,5 % i ferietillæg vil miste 125 mill. kr. ved nedsættelsen af ferieprocenten til 11,4 %.

Forslaget om nedlæggelse af Arbejdstilsynets ferielovkontor vil medføre en besparelse i Arbejdstilsynet på 5 mill. kr.

Idag har lønmodtagere - såfremt de iøvrigt opfylder betingelserne herfor - ret til feriedagpenge fra arbejdsløsheds-kassen for de ansættelsesperioder, for hvilke der ikke er optjent betalt ferie under sygdom.

For nogle af periodernes vedkommende vil besparelsen herved formentlig nogenlunde svare til arbejdsgivernes merudgift, medens det i andre tilfælde må stille sig mere tvivlsomt, i hvilket omfang der idag udbetales feriedagpenge f.eks. på grundlag af sygdom af ikke over 3 dages varighed.

Alt i alt kan besparelsen for dagpengesystemet anslås til ca. 90 mill. kr. årligt.

Specielle bemærkninger

Til kap. 1

Det foreslås, at afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet i ferieloven materielt er sammenfaldende med afgrænsningen af den personkreds, hvis indtægter omfattes af kildeskattelovens § 43, stk. 1. Herved vil man opnå, dels at fjerne en eventuel forskelsbehandling i medfør af de to love, som må føles urimelig, dels at det bliver enklere for både parter og myndigheder at tage stilling, når der ikke i ferieloven skal tages andre hensyn end i skattelovgivningen.

Til § 1

Stk. 1 svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 1.

Stk. 2 præciserer, hvem der anses for lønmodtagere i lovens forstand. Der er fortsat tale om, at lønmodtageren skal modtage vederlag i penge for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Ved at definere lønmodtagere i ferieloven som personer, der modtager vederlag, som omfattes af kildeskattelovens § 43, stk. 1, giver man afkald på selvstændige hensyn og vurderinger i en ferielovssammenhæng. Kildeskattelovens § 43, stk. 1, indeholder alle de elementer, som man også ud fra et ferielovsynspunkt vil finde nødvendigt for at definere lønmodtagerkredsen, og samtidig tilgodese det beskyttelseshensyn, der findes i loven. Ved afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i kildeskattelovens § 43, stk. 1, lægges der allerede i dag vægt på anden ansættelsesretlig lovgivning, såsom ferieloven, lov om arbejdsskadeforsikring, lov om arbejdsløshedsforsikring, funktionærloven m.v.

Kildeskattelovens § 43, stk. 1, bestemmer, at vederlaget i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi henregnes til **A-indkomst**. Visse indkomster er imidlertid B-indkomst, selv om de er omfattet af § 43, stk. 1, nemlig hvis skatteministeren i medfør af S 45 har bestemt dette. Der er dog stadig tale om "vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold", og sådanne ydelser er fortsat omfattet af ferieloven, uanset opkrævningsformen. Det drejer sig f.eks. om løn m.v., der ydes ved aftjening af civil værnepligtigt og løn m.v. til hushjælp og anden medhjælp i privat husholdning. Omvendt er en række indkomstarter A-indkomst, selv om de ikke er lønindkomst, f.eks. dagpenge, jf. kildeskattelovens S 43, stk. 2. **Sådanne** indtægter vil fortsat heller ikke være lønindtægt i ferielovens forstand.

Personer, der i medfør af kildeskattelovens regler skal have ophold her i landet i mere end 6 mdr. for at være skattepligtige her til landet, men som i øvrigt også efter kildeskatteloven må betragtes som lønmodtagere, skal fortsat betragtes som lønmodtagere i ferielovens forstand.

Til § 2

Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 2.

Til § 3

Bestemmelsen svarer med en række redaktionelle ændringer til den gældende lovs SS 6 og 6 a med følgende ændringer:

Det er valgt at bruge begrebet "ansættelse" i stedet for "beskæftigelse" for at understrege, at det er den retlige ansættelse og ikke den faktiske beskæftigelse, der lægges vægt på ved optjening af feriedage. Arbejdsfri perioder indgår således i beregningen. Endvidere medregnes sygdoms- og barselperioder, jf. dog S 4. Det kan aftales, at ferie

optjenes og afholdes i timer i stedet for i dage, jf. S 18 og bemærkningerne hertil.

Den gældende lovs S 6, stk. 3, er med redaktionelle ændringer flyttet til § 5, stk. 2.

Stk. 2 er en sammenskrivning af den gældende lovs § 6 a, stk. 1, men der foreslås ingen realitetsændringer.

Den gældende lovs § 6 a, stk. 2, er anset for overflødig.

Til § 4

I nogle tilfælde optjenes der ikke ret til betalt ferie uanset om den pågældende må anses for ansat.

Det gælder sygdomsperioder, for hvilke arbejdsgiveren ikke betaler løn eller dagpenge. Det gælder barseisperioder, for hvilke der ikke betales løn. Det gælder visse orlovs- og tjenestefrihedsperioder og det gælder under arbejdskonflikt, såvel strejke som lockout, dog ikke under overenskomststridig lockout, hvor der fortsat optjenes ret til betalt ferie. Det følger af bestemmelsen, at i alle tilfælde, hvor der betales løn, f.ex. under sygdom ud over arbejdsgiverperioden, optjenes der også betalt ferie.

Til § 5

Bestemmelsen svarer med en række redaktionelle ændringer og præciseringer til den gældende lovs § 8, stk. 1, og § 6, stk. 2.

Herudover er der følgende ændringer:

Det foreslås i **stk. 2** at lovfæste den praksis, der har dannet sig om fordelingen af ferie på arbejdsdage og arbejdsfrie dage med udgangspunkt i den gældende lovs § 6, **stk. 3**.

Det foreslås endvidere 1 **stk.** 3 udtrykkeligt at angive, på hvilke dage ferie ikke kan holdes. De sædvanemæssigt fastsatte fridage kan f.eks. omfatte 1. maj og Grundlovsdag. Er de sædvanemæssigt fastsatte fridage eller sønehelligdage normalt arbejdsdage, f.eks. fordi lønmodtageren arbejder i holddrift eller andet, kan arbejdsgiveren og lønmodtageren træffe aftale om, at ferie placeres på disse dage.

På baggrund af foranstående foreslås i **stk.** 1 den mere naturlige formulering, at ferieåret løber fra 1. maj.

Den gældende lovs § 8, stk. 2, er anset for overflødig.

Til § 6

Stk. 1 svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 9, stk. 1. Det bemærkes, at begrebet "ferieperiode" er anset for overflødig.

Stk. 2 svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 9, stk. 3, dog skal der gives 12 feriedage i sammenhæng og ialt 18 dage inden den 30. september for personer beskæftiget med udendørs planteavl, hvor de vejrmæssige forhold tilsiger mere fleksible regler.

Stk. 3 svarer til den gældende lovs § 9, stk. 2.

Stk. 4 sammenfatter og forenkler den gældende lovs § 9, stk. 4 og § 11, **men** indebærer praktisk talt ingen ændringer i, hvad det også efter den gældende lov er muligt at aftale.

Stk. 5 svarer til den gældende lovs § 9, stk. 5.

Til § 7

Stk. 1 svarer til den gældende lovs § 10, stk. 1.

På en meget stor del af arbejdsmarkedet foregår fastlæggelsen af ferien i mindelighed og ofte med kort varsel efter lønmodtagerens ønske, særligt for enkelttages vedkommende. I **stk.** 2, foreslås det at lovliggøre dette.

Stk. 3 svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs S 10, stk. 2.

Til § 8

I **stk.** 1 foreslås, at lønmodtagere, der er i ubrudt ansættelse fra slutningen af optjeningsåret til ferietidspunktet, får betalt ferie i form af løn under ferie.

Det vil betyde, at f.eks. en lønmodtager, der har været uafbrudt ansat fra den 1. december i optjeningsåret frem til ferietidspunktet vil have krav på løn under ferie i 2 $\frac{1}{2}$ dag.

Derimod vil en lønmodtager, der har været ansat f.ex. i 1. halvår af optjeningsåret og så igen er ansat hos den samme arbejdsgiver på ferietidspunktet, skulle holde ferie med feriegodtgørelse efter reglerne i §§ 9 og 10.

I **stk.** 2 foreslås, at lønnen under ferie **for månedslønnede lønmodtagere** beregnes som den på ferietidspunktet gældende sædvanlige og fast påregnelige løn eventuelt tillagt værdien af kost og logi med tillæg af 1,3 % af lønnen i det foregående optjeningsår.

I **stk.** 3 foreslås, at lønnen under ferie for ikke-månedslønnede lønmodtagere beregnes som 11,4 % af lønnen i det foregående optjeningsår.

For lønmodtagere i ubrudte ansættelsesforhold skal arbejdsgiverne således altid først beregne ferielønnen på **ferie-**tidspunktet.

I s t k. 4 foreslås, at den efter **stk. 3** beregnede **løn** under ferie som udgangspunkt udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie. Ikke udbetalte beløb kan dog af arbejdsgiveren udbetales til lønmodtageren på en gang efter 1. september, uanset om lønmodtageren på dette tidspunkt holder den dertil svarende ferie.

Kravet om attestation af og kontrol med, at ferien holdes, som betingelse for udbetaling af ferielønnen fastholdes således ikke i hele ferieåret, men kun indtil 1. september, hvor erfaringerne viser, at ca. 90 % af indestående i FerieGiro idag er udbetalt.

Hvis en lønmodtager fratræder i det i stk. 4, nævnte tilfælde, inden de feriedage, der svarer til den udbetalte løn under ferie, er afholdt, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse for de pågældende dage ved fratræden.

Til § 9

Såfremt ansættelsesforholdet afbrydes, må der på samme måde, som i dag efter den gældende lovs § 14, stk. 3, ske en opgørelse af lønmodtagerens tilgodehavende til brug ved afholdelse af optjent, men ikke afholdt, ferie med faktisk løndækning.

Opgørelsen af feriegodtgørelsen sker på fratrædelsestidspunktet i modsætning til løn under ferie, der beregnes i ferieåret, jf. § 8, stk. 2 og 3 og bemærkningerne hertil.

Med de ændringer der følger af, at grundreglen for lønmodtagere, der er i ubrudt beskæftigelse, får betalt deres optjente ferie i form af **løn** under ferie beregnet enten som den aktuelle løn eller som 11,4 % af lønnen i det foregående optjeningsår, svarer **stk. 1** med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 14, stk. 3.

På et enkelt punkt adskiller bestemmelsen sig dog fra den gældende lovs § 14, stk. 3. Tilføjelsen "med faktisk løndækning" skal sikre lønmodtagere, især funktionærer med mere end 3 måneders opsigelsesvarsel, mod tab ved, at ferien efter gældende praksis kan anses for afholdt i en arbejdsfri opsigelsesperiode samtidig med, at eventuel anden indtægt i perioden helt eller delvis modregnes i opsigeserstatningen.

Såfremt den udbetalte erstatning for manglende opsigelsesvarsel sammen med indtægten fra det nye ansættelsesforhold ikke giver mulighed for at afholde den optjente ferie med løn på et senere tidspunkt, er der efter bestemmelsen krav på feriegodtgørelse fra den tidligere arbejdsgiver til udligning af tabet.

Det vil betyde, at en lønmodtager, der fritages for tjeneste ved opsigelsen og indtil opsigelsesperiodens udløb eller fritstilles i en del af opsigelsesperioden, er sikret feriegodtgørelse fra den tidligere arbejdsgiver, såfremt der opstår et tab for lønmodtageren som følge af opsigelsen.

I følgende eksempel vil en lønmodtager have krav på feriegodtgørelse efter den nye bestemmelse:

Pågældende opsiges i januar til fratræden 31. juli. Opsigelsesperioden er arbejdsfri.

»

En sådan arbejdsfri periode bevirker, at der ses bort fra lovens krav om varsling af ferie, således at ferien kan anses for afholdt i perioden. Såfremt lønmodtageren får nyt arbejde efter 3 måneder, vil reglen i funktionærlovens § 3, stk. 2, føre til, at lønkravet bortfalder fra dette tidspunkt. Forslaget medfører, at lønmodtageren desuagtet har et krav på feriegodtgørelse for den omhandlede "ferieperiode". Ellers ville lønmodtageren lide et tab f.eks. i forbindelse med, at den nye arbejdsgiver holdt ferielukket på

virksomheden. I den situation hvor lønmodtageren får udbetalt løn fra arbejdsgiveren i hele opsigelsesperioden eller i perioder får løn fra både den tidligere og nuværende arbejdsgiver, er der omvendt ikke et yderligere krav på feriegodtgørelse.

Navnlig omkring årsskiftet kan det forekomme, at beløb, der er optjent det ene år, først kommer til udbetaling det næste. For arbejdsgiverne vil det ofte være det enkleste at beregne lønnen under ferie eller feriegodtgørelsen af de beløb, der er udbetalt i de respektive år og kun af dem, bl.a. fordi det er på den måde, skatten af lønnen beregnes.

Ved at benytte skattelovgivningens regler opnår man, at den udbetalte løn først skal indgå i beregningsgrundlaget for løn under ferie og feriegodtgørelse på det tidspunkt, hvor der beregnes skat af lønnen. Fordelen for arbejdsgiveren bl.a. ved tilrettelæggelsen af lønsystemet skønnes at være større end ulempen for den fratrådte lønmodtager, der må vente med at få udbetalt en mindre del af feriegodtgørelsen til det næstfølgende ferieår.

I **stk.** 2 foreslås et væsentligt forenklet system for beregning af ferieløn, idet der for fremtiden i beregningsgrundlaget for løn under ferie og feriegodtgørelse indgår den løn i form af vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi samt dagpenge som arbejdsgiveren har udbetalt og som entep arbejdsgiveren lægger til grund ved beregning af A-skat eller B-skattepligtige lønmodtagere skal betale indkomstskat af. Det betyder, at arbejdsgiveren i de situationer, hvor hele lønnen er A-indkomst ikke længere skal foretage en selvstændig lønoprørelse til brug for beregningen af løn under ferie eller feriegodtgørelse, men kan bruge det beregningsgrundlag (før ligningsmæssige fradrag), som er anvendt ved beregningen af kildeskat. Arbejdsgiveren kan dog se bort fra ydet feriegodtgørelse efter stk. 1. Denne undtagelse får kun betydning for lønmodtagere, der

fratræder et ansættelsesforhold og genansættes hos samme arbejdsgiver. I den situation har arbejdsgiveren beregnet feriegodtgørelse for første ansættelsesperiode og kan altså se bort fra den ydede feriegodtgørelse ved beregning af feriegodtgørelse eller løn under ferie ved slutningen af den anden ansættelsesperiode.

Forslaget medfører ligeledes, at der ved fremtidig beregning af løn under ferie eller feriegodtgørelse skal indgå alle løndele og tillæg samt dagpenge, som indgår i skatteberegningen, uanset om lønmodtageren har ret til et ligningsmæssigt fradrag i den samme anledning, f.ex. for skurpenge o.lign.

For dagpengenes vedkommende betyder det, at arbejdsgiveren alene beregner ferieløn af udbetalte dagpenge i arbejdsperioden og eventuelt af dagpengegodtgørelse for 1. ledighedsdag. For naturalydelse betyder det, at værdien af fri kost og logi fortsat skal medtages ved beregning af ferie med løn eller feriegodtgørelse. Det betyder omvendt, at den skattemæssige værdi for andre naturalydelser, som f.eks. fri bil ikke længere skal medtages ved beregning af løn under ferie og feriegodtgørelse.

Forslaget medfører endvidere, at løn under ferie efter § 8, stk. 2 og 3, og søgne-helligdagsbetaling indgår i beregningsgrundlaget.

Når løn under ferie også indgår i beregningsgrundlaget må ferieprocenten sænkes fra de nuværende 12,5 %, hvis den økonomiske balance skal opretholdes. Udvidelsen med **ferielønnen** i 5 uger medfører isoleret set en ferieprocent på 11,1.

Lønmodtagere, der har skiftet ansættelse ville imidlertid herved blive forfordelt, fordi arbejdsgiveren ikke skal

betale ferieløn af den feriegodtgørelse lønmodtageren har med fra den tidligere arbejdsgiver.

En forhøjelse af ferieprocenten med 0,3 til 11,4 vil gennemsnitligt kompensere herfor.

For de månedslønnede er problemet det samme i tilfælde af fratræden. Derfor bør ferietillægget forhøjes til 1,3 %.

Fordelen for lønmodtagerne ved, at søgnehelligdagsbetalingen indgår i beregningsgrundlaget, skaber økonomisk balance i forhold til andre af forslagene, jf. de almindelige bemærkninger.

Forslaget medfører endelig, at der ses bort fra lønmodtagerens bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension og andre pensionsordninger, ligesom lønmodtagerens bidrag til arbejdsmarkedsuddannelses fonden ikke indgår i beregningsgrundlaget.

i

Til kap. 5

Der foreslås nye regler for ind- og udbetaling af feriegodtgørelse til FerieGiro. Udgangspunktet er forslaget til S 12, stk. 1, hvorefter lønmodtageren som udgangspunkt får udbetalt sin feriegodtgørelse i forbindelse med afholdelse af ferie. Ikke udbetalte beløb udbetales til lønmodtageren på en gang efter 1. september, uanset om lønmodtageren på dette tidspunkt holder den dertil svarende ferie.

Der er fortsat en pligt til at holde ferien, jf. således forslag til § 16.

Til § 10

I **stk.** 1 foreslås, at feriegodtgørelse med de i stk. 2-4 nævnte undtagelser skal indbetales til FerieGiro efter de

hidtil gældende regler, jf. den gældende lovs § 19 og de i medfør heraf fastsatte regler i bekendtgørelse nr. 124 af 29. marts 1984 om feriegodtgørelse.

I **stk.** 2 foreslås som en undtagelse, at lønmodtageren ved fratræden efter 1. september får udbetalt feriegodtgørelsen for det **løbende** ferieår. Det er en konsekvens af, at feriegodtgørelse i øvrigt udbetales på dette tidspunkt, jf. S 12.

I **stk.** 3 foreslås en lempelse af de gældende regler for personer, der forlader arbejdsmarkedet. Disse personer kan også i dag få udbetalt feriegodtgørelse uden attestation, men udbetaling kan først finde sted ved begyndelsen af det pågældende ferieår. Det vil i værste fald sige fordelt over 3 år.

Aldersgrænsen er i forslaget til **stk.** 3, nr. 2 og 3 nedsat i forhold til de gældende regler fra 60 til 55 år, idet der er en formodning for, at personer, der forlader arbejdsmarkedet og overgår til pension efter de er fyldt 55 år, ikke vender tilbage på arbejdsmarkedet. På den anden side er det nødvendigt af hensyn til arbejdsgiveren at fastsætte objektive kriterier for hvornår feriegodtgørelsen kan udbetales.

Det foreslås, at udbetaling finder sted ved fratrædelsen.

Stk. 4 svarer til den gældende lovs § 19 c, stk. 1. Det er hensigten at ophæve kravet om, at udbetaling af feriegodtgørelse i forbindelse med emigration skal godkendes af en offentlig myndighed, jf. den gældende lovs § 19 d og § 26 i bekendtgørelse nr. 124 af 29. marts 1984.

Den gældende lovs § 19 c, stk. 2, bortfalder.

Til § 11

For en række enkeltstående arbejdspræstationer beregnes og indbetales der til FerieGiro meget små beløb. Næsten 200.000 lønmodtagere havde således for 1988 under 500 kr. i FerieGiro.

Så små beløb tjener normalt ikke noget egentligt feriemæssigt formål, selv om lønmodtageren naturligvis skal have den samlede løn han eller hun har krav på. Samtidig er det en dyr og besværlig administration og endelig kan man konstatere, at mange af disse små beløb aldrig bliver hævet.

Derfor foreslås en begrænset adgang for arbejdsgiveren til at udbetale feriegodtgørelse efter § 10, stk. 1, sammen med lønnen ved arbejdsforholdets ophør. Der foreslås en beløbsgrænse, der er 500 kr. før skat, svarende til et lønbeløb på ca. 4.400 kr. For at sikre, at der netop kun er tale om feriegodtgørelse af biindtægter, er det en betingelse, at lønmodtageren har forevist frikort eller bikort for den pågældende indtægt efter reglerne i kildeskatteloven.

Det understreges, at feriegodtgørelsen udbetales sammen med lønnen og ikke indeholdt heri. Arbejdsgiveren bør derfor foretage en særskilt beregning af feriegodtgørelsen på lønsedlen m.v. for ikke senere at blive mødt med et krav om tilgodehavende feriegodtgørelse.

I **stk. 2** er der hjemmel for Arbejdsministeren til at regulere beløbet, når lønudviklingen tilsiger det.

Til § 12

I **stk. 1** foreslås, at den feriegodtgørelse, der er indbetalt til FerieGiro, for fratrådte lønmodtagere, som udgangspunkt fortsat udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie.

For disse lønmodtagere fastholdes kravet om attestation af og kontrol med, at ferien holdes, som betingelse for udbetaling af ferielønnen dog ikke i hele ferieåret, men kun indtil den 1. september, hvor størstedelen af indestående i FerieGiro allerede i dag er udbetalt.

Eftersom feriegodtgørelse kan hæves op til 1 måned før ferien vil lønmodtagerne på dette tidspunkt i det mindste have hævet den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien, som skal gives i sammenhæng inden 30. september.

I **stk.** 2. foreslås det, at ajourføre og hæve grænsen for, hvornår feriegodtgørelse kan udbetales ved ferieårets begyndelse uden at ferien holdes efter den gældende lovs § 19 b, stk. 1, nr. 1. Det foreslås at grænsen hæves fra 500 kr. til 3.000 kr. Forslaget medfører, at omkring 15 % af de årlige indbetalinger til FerieGiro udbetales ved ferieårets begyndelse omfattende omkring 60 % af de omfattede lønmodtagere.

En lønmodtager, der flytter til udlandet kan, foruden den feriegodtgørelse han eller hun har til gode hos den seneste arbejdsgiver, jf. § 10, stk. 4, have feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgivere indestående i FerieGiro. I **stk.** 3 foreslås, at også dette beløb efter anmodning kan udbetales ved fraflytningen, jf. den gældende lovs § 19 c.

Til § 13

Efter **stk.** 1 varetager Arbejdsmarkedets Feriefond administrationen af FerieGiro med teknisk-administrativ bistand af Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2 svarer til den gældende lovs § 19, 2. pkt.

Til § 14

Direktøren for Arbejdstilsynet træffer efter den gældende lovs § 5 i tvivlstilfælde afgørelse af, om personer er omfattet af loven. Ved at definere lønmodtagere i ferieloven som personer, der modtager vederlag, som omfattes af kilde-skattelovens § 43, stk. 1, giver man som udgangspunkt afkald på selvstændige hensyn og vurderinger i en ferielovsammenhæng jf. forslaget til § 1 og bemærkningerne hertil. Der vil dog fortsat være tilfælde, hvor der er behov for at træffe afgørelse af, om en person er omfattet af ferieloven. I de tilfælde vil det af hensyn til en afbureaukratisering og forenkling af administrationen være hensigtsmæssigt med et partssammensat Ferieudvalg, jf. S 26, der kan træffe afgørelse om spørgsmålet. Hertil kommer, at et ferieudvalg, som har sekretariat fælles med Feriefonden, vil medføre en større effektivitet og ensartethed i afgørelserne, jf. de almindelige bemærkninger.

På den baggrund er det foreslået i **stk.** 1, at Ferieudvalget i tvivlstilfælde afgør, om personer er omfattet af loven.

Ved at nedsætte et partssammensat organ er der ikke længere behov for at kunne indbringe afgørelserne for Arbejdsministeriet. Afgørelser truffet af Ferieudvalget kan indbringes for domstolene efter de almindelige regler.

På den baggrund er det foreslået i **stk.** 2, at Ferieudvalgets afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Til § 15

Stk. 1 svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 21, med den ændring, at fristen for at rejse kravet overfor arbejdsgiveren er rykket til 30. april.

Indbringelse af krav på feriegodtgørelse for Direktoratet for Arbejdstilsynet afbryder i dag forældelsesfristen. Krav på feriegodtgørelse og spørgsmålet om en person er omfattet af ferieloven hænger i mange situationer sammen. Derfor vil Ferieudvalgets afgørelse om en person er omfattet af ferieloven kunne lægges til grund ved indbringelse af krav på feriegodtgørelse for de civile domstole.

På den baggrund er det præciseret i stk. 2, at såfremt kravet er indbragt for Ferieudvalget, afbrydes forældelsesfristen.

Stk. 3 svarer til den gældende lovs § 21, stk. 3.

Til § 16

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 22 og § 24 med den ændring, der er en følge af, at feriegodtgørelse i visse situationer er udbetalt til lønmodtageren den 1. september, uanset om han på dette tidspunkt holder den dertil svarende ferie. Bestemmelsen er en konsekvens af, at lønmodtageren har pligt til at holde den optjente ferie.

Det må dog nok erkendes, at der kun i få tilfælde vil blive rejst krav efter bestemmelsen. Eftersom al feriegodtgørelse for fremtiden vil være udbetalt til lønmodtagerne når ferieåret er gået og der derfor ikke længere vil være uhævet feriegodtgørelse, er der ikke længere grund til at opretholde den gældende lovs § 22, stk. 1, 2. punktum.

Stk. 2 er en undtagelse fra stk. 1 for personer, der benytter ferien til at opfylde deres kontraktsforpligtelse til forsvaret eller civilforsvaret.

Stk. 3 svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 20, jf. § 29 i bekendtgørelse nr. 124 af 29. marts

1984. Den gældende lovs § 22, stk. 2, kan ophæves. Beløb, der ikke skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond tilfalder lønmodtageren.

Til § 17

Stk. 1 og 2 svarer til den gældende lovs § 23.

Til § 18

På nogle områder er det af personaleadministrative grunde meget kompliceret at beregne ferien i dage, jf. § 3. I stedet bruger disse arbejdsgivere, navnlig kommuner, et **time-**beregningssystem. Noget sådant er også i dag lovligt, når blot lønmodtageren ikke derved stilles ringere end efter **loven.**

I **stk.** 1 foreslås en regel i overensstemmelse hermed, men det præciseres, at lønmodtageren ikke må blive stillet økonomisk ringere, end hvis lovens regler var blevet fulgt. Der må således ikke ske løntræk, som alene er en konsekvens af timeberegningssystemet.

Derimod kan lønmodtageren ikke kombinere de 2 sæt regler og kræve både den fulde i timer beregnede ferie og - hvis dette ikke giver ferie i 30 dage - supplerende betalt ferie efter § 3.

I **stk.** 2 foreslås, at der ved kollektiv overenskomst kan aftales et andet system for afregning af feriegodtgørelse ved fratræden end feriegirosystemet.

En tilsvarende hjemmel findes i den gældende lovs § 3. Langt den overvejende del af de lønmodtagere, der ikke er månedslønnede, er således i dag omfattet af ferieoverenskomster om feriekort m.v.

Det afgørende krav til sådanne overenskomster er, at der er den fornødne sikkerhed for, at feriegodtgørelsen er til stede, når den skal udbetales ved ferieårets begyndelse, jf. de bankgaranti- og organisationsgarantiordninger, som findes i de nuværende **feriekortordninger**.

Efter den gældende lov skal sådanne overenskomster godkendes af en statslig myndighed, Direktoratet for Arbejdstilsynet. Det må formodes, at overenskomstens parter selv er i stand til at varetage medlemmernes interesser, og kravet om godkendelse foreslås derfor ikke medtaget i bestemmelsen.

I **stk. 3** foreslås, at der ligeledes ved kollektiv overenskomst kan aftales undtagelser fra reglen i § 8, stk. 2, således at lønnen under ferie for månedslønnede lønmodtagere i stedet beregnes som 11,4 % af lønnen i det foregående optjeningsår. Optjeningsårets løn opgøres efter reglerne i § 9, stk. 2. Der henvises til de almindelige **bemærkninger**.

I **stk. 4** foreslås, at der ligeledes ved kollektiv overenskomst kan aftales undtagelser fra reglen i § 8, stk. 3, således at lønnen under ferie for ikke-månedslønnede i stedet beregnes som den på ferietidspunktet fast påregnelige og sædvanlige løn eventuelt tillagt værdien af kost og logi med et tillæg på 1,3 % af lønnen i optjeningsåret. Tillægget på 1,3 % opgøres efter reglerne i § 9, stk. 2. Der henvises til de almindelige bemærkninger.

I **stk. 5** foreslås, at der ved kollektiv overenskomst, der indgås efter lovens ikrafttræden den 1. januar 1992, kan aftales et andet system for feriens placering, afholdelse af ferie herunder afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode, lønnen under ferie og feriegodtgørelsens størrelse, herunder beregningsgrundlaget og udbetalingsformen og tidspunktet.

En tilsvarende hjemmel for afvigende ordninger findes i den gældende lovs § 3. Efter den gældende lov skal sådanne

overenskomster godkendes af en statslig myndighed, Direktoratet for Arbejdstilsynet. Det må formodes, at overenskomstens parter også på dette område selv er i stand til at varetage medlemmernes interesser og kravet om godkendelse foreslås derfor ikke medtaget i bestemmelsen. Det er dog en betingelse, at den kollektive overenskomst enten er indgået af et fagforbund på lønmodtagerside eller at arbejdsgiveren er en kommunal- eller statslig arbejdsgiverpart.

Til S 19

Forslaget svarer til den gældende lovs § 4.

Til § 20

Forslaget svarer til den gældende lovs § 7 og § 17 a for lærlinge og EFG-elever med redaktionelle ændringer, bl.a. som konsekvens af de øvrige ændringer i loven.

Lov om erhvervsuddannelser har sammenskrevet reglerne om lærlinge og efg-elever til en lov. Loven træder i kraft den 1. januar 1991. Der kan efter dette tidspunkt være lærlinge- og efg-forhold, der er etableret inden 31. december 1990, som løber 3-5 år efter ansættelsestidspunktet, hvilket der er taget højde for i ikrafttrædelsesbestemmelserne, jf. bemærkningerne til § 27, stk. 5.

Til **§** 21

Forslaget svarer til den gældende lovs § 25, med den ændring, at Ferieudvalget træder i stedet for Direktøren for Arbejdstilsynet.

Til § 22

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 17 og § 17 b.

Til § 23

Forslaget svarer til den gældende lovs § 25 a.

Til § 24

Forslaget svarer til den gældende lovs § 19 a.

Til § 25

Stk. 1 og 3-8 svarer til den gældende lovs § 26.

Stk. 2 svarer til de i medfør af den gældende lovs § 26, stk. 7, fastsatte vedtægter for fonden. Endvidere er det præciseret i forslaget, at beløb, der ikke har kunnet anvendes tilfalder fonden.

Til § 26

I **stk. 1** foreslås, at Ferieudvalget er et paritetisk sammensat udvalg.

I **stk. 2** foreslås, at Arbejdsministeren udpeger formanden for udvalget efter indstilling fra Arbejdsretten. ;

I **stk. 3 og 4** foreslås, at medlemmerne af udvalget udpeges af organisationer m.v. på henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside.

I **stk. 5** foreslås, at Arbejdsministeren bemyndiges til at fastsætte vedtægter for udvalget.

Til § 27

Stk. 1 svarer til den gældende lovs § 27, stk. 1 nr. 1.

Stk. 2 svarer til den gældende lovs § 27, stk. 3.

Derimod synes det ikke påkrævet med strafbestemmelser for overtrædelse af forslaget S 17, samt overtrædelse af forskrifter, der udstedes i henhold til loven.

Til § 28

I stk. 1 foreslås, at loven træder i kraft for det optjeningsår, der begynder 1. januar 1992, dvs. ved det første årsskifte efter de næste overenskomstforhandlinger i 1991.

Dette skyldes, at ferieloven, ferieoverenskomsterne og de almindelige lønoverenskomster hver for sig indgår som bestanddele af et samlet hele.

Ændringen af ferieloven vil derfor som en naturlig konsekvens føre til en justering også af ferieoverenskomsterne.

På denne baggrund foreslås det i **stk. 3**, at de regulativer, overenskomster og aftaler, der er godkendt efter den ophævede lovs § 3 fortsat er gyldige med de ændringer, der følger af loven.

Det medfører på den ene side, at de ændringer der bl.a. gennemføres i lønmodtagerbegrebet, ferieårets placering, ændringerne i beregningsgrundlaget, herunder om optjening af ferie under sygdom og om feriegodtgørelsesprocenten også får virkning for de gældende ferieoverenskomster. Det samme gælder f.eks. reglerne om udbetaling af små feriegodtgørelsesbeløb og feriegodtgørelse til personer, der forlader arbejdsmarkedet. I det omfang der efter forslaget skal være adgang til at fravige disse bestemmelser, kræver det en - ny - overenskomst indgået efter lovens ikrafttræden.

På den anden side er det mest hensigtsmæssigt, at det iøvrigt overlades til overenskomsternes parter selv at aftale de ændringer, den ny ferielov giver anledning til på et

egnet tidspunkt ud fra en samlet vurdering af hele overenskomststoffet .

Derfor er de afvigelser der findes i de regulativer, overenskomster og aftaler, der er godkendt efter den ophævede lovs § 3 fortsat er gyldige i det omfang, den ny lov ikke er til hinder herfor. På denne måde skabes der grundlag for en rolig og sammenhængende tilpasning til den nye retstilstand uden nogen brud og deraf følgende manglende sammenhæng i overenskomsternes bestemmelser.

Stic. 4 bestemmer, at beløb der er indgået i private ferie-fonde før lovens ikrafttræden fortsat kan administreres efter fundatsens bestemmelser.

stk. 5 sikrer lærlinge og efg-elever, der har indgået **lære-** eller ansættelsesforhold inden den 1. januar 1991 betalt ferie som efter den gældende lovs § 7 og § 17 a , jf. i øvrigt bemærkningerne til § 20.

Til § 29

Forslaget svarer til den gældende lovs § 33, 1. punktum.

Bilag

Beskrivelse af tjenestemænds ferieregler

1. Indledning

I henhold til ferielovens § 2, **stk.** 1, gælder ferieloven ikke for tjenestemænd og visse tjenestemandslignende ansatte, der er omfattet af en statsgaranteret pensionsordning, og som følger tjenestemændenes ferieregler.

Statstjenestemændenes ferieregler fremgår af aftale af 26. oktober 1987 mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer om ferieregler for statens tjenestemænd.

For folkekirkens tjenestemænd er der ligeledes indgået en ferieaftale. Denne er indgået mellem Kirkeministeriet og nogle af tjenestemændenes centralorganisationer. Aftalens indhold svarer stort set til statstjenestemændenes aftale med enkelte afvigelser begrundet i de særlige forhold for folkekirken.

Folkeskolens tjenestemænd har hidtil været omfattet af en feriepraksis, der har været administreret af Undervisningsministeriet. Denne praksis er den 2. marts 1990 afløst af en aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. Aftalen indeholder en henvisning til statstjenestemændenes ferieaftale med nogle få afvigelser, der skyldes de særlige arbejdstidsregler, der gælder for lærere.

Kommunale tjenestemænd er principielt omfattet af ferieloven, men er i kraft af aftale, der er godkendt i henhold til ferielovens § 3, i feriemæssig henseende stort set stillet på samme måde som statstjenestemænd. Der er således også for kommunale tjenestemænd mulighed for at overføre ferie og der

er særlige regler for tjenestemænd, der fratræder med ret til pension.

2. Statstjenestemændenes ferieregler

I henhold til S 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken (tjenestemandsløven) aftales følgende:

Retten til ferie

§ 1. Statens tjenestemænd har inden for ferieåret, der går fra 2. maj til 1. maj, ret til at holde ferie med løn i $2\frac{1}{2}$ arbejdsdag (jf. § 2, stk. 5) for hver måneds tjeneste i løbet af det forudgående kalenderår ("optjeningsåret").

Stk.2. **Tjenestemænd**, der er ansat inden for optjeningsåret eller efter optjeningsårets udløb, og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse, er berettigede til at holde sådan tilgodehavende ferie mod fradrag af $1/2028$ (fra 1. september 1988 $1/1976$ og fra 1. september 1990 $1/1924$) af årslønnen for hver time, tjenestemanden skulle have udført tjeneste den pågældende dag. Såfremt der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid, foretages fradrag for 7,8 (fra 1. september 1988 7,6 og fra 1. september 1990 7,4) timers tjeneste.

Tilsvarende regel finder anvendelse under eventuel tjenestefrihed uden løn for tjenestemænd, som ved ansættelsen ikke har optjent ret til ferie.

Stk.3. Som ferieberettigende tjeneste betragtes fravær på grund af sygdom, jf. dog § 8, stk. 3, barselorlov med løn, adoptionsorlov med løn, tjenestefrihed med løn og ferie.

Stk.4. Som ferieberettigende tjeneste betragtes endvidere fravær på grund af tjenestefrihed uden løn (herunder

barselsorlov og adoptionsorlov uden løn i medfør af lov om barselsorlov) i perioder af højst 6 måneders varighed. I de tilfælde, hvor tjenestefrihed uden løn er indrømmet med henblik på gennemgang af en videreuddannelse, der efter styrelsens skøn er af betydning for pågældendes beskæftigelse, medregnes **dog** perioder på til og med 1 år. Som ferieberettigende tjeneste betragtes herudover fravær på grund af militærtjeneste af højst 1 måneds varighed. Hvis tjenestemanden har haft lønnet beskæftigelse i sådanne fraværperioder, fradrages feriegodtgørelse optjent herved i den løn, tjenestemanden oppebærer under ferie.

Stk. 5. Tjenestemænd, der ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end i optjeningsåret, oppebærer løn under ferie med samme brøkdel, som tjenesten i optjeningsåret har andraget. Deltidsansatte, der i forbindelse med arbejdstidsnedsættelserne pr. 1. januar 1987, 1. september 1988 og 1. september 1990 bevarer deres hidtidige timetal, oppebærer dog løn under ferie med samme brøkdel, som tjenesten i ferieåret andrager.

stk.6. Til deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste nedsatte arbejdstid, uden at dette er blevet vederlagt som overarbejde, ydes for sådan tjeneste almindelig feriegodtgørelse med 12 \ pct. Der vil i så fald ikke samtidig heraf kunne ydes særlig feriegodtgørelse ifølge § 7.

Tilrettelæggelse af ferien

§ 2. Ferien skal i videst muligt omfang gives samlet og i tidsrummet 2. maj - 30. september. Ved feriens tilrettelæggelse skal der inden for de grænser, som tjenestens tarv kræver, tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Meddelelse om feriens placering gives så tidligt som muligt.

Stic.2. Feriedage ud over 18 pr. år - herunder forlænget ferie i henhold til stk. 3 - kan efter ansøgning, når afviklingen skønnes forenelig med de tjenestlige forhold, sammenspares med henblik på afvikling i sammenhæng senest inden 3 år efter udløbet af det ferieår, i hvilket **sammenspar** ingen påbegyndes. Den således sammensparede ferie kan sammenlagt med den ordinære ferie i et enkelt ferieår maksimalt udgøre 11 uger, hvoraf højst 8 uger kan kræves afviklet i træk og efter styrelsens nærmere bestemmelse fortrinsvis til afholdelse uden for ferieperioden. Anmodning om sammensparing fremsættes i forbindelse med styrelsens ferieplanlægning for det ferieår, hvori ferien normalt skulle være afholdt. **Tjenestemanden** skal samtidig oplyse, i hvilket ferieår afvikling ønskes. Tidspunktet for afvikling af sammensparet ferie fastlægges, jf. stk. 1, 2. pkt., senest 3 måneder før påbegyndelsen af det ferieår, i hvilket afviklingen skal ske. Sammensparet ferie kan ikke omdannes til kontant godtgørelse og kan ikke give grundlag for ferieforlængelse efter stk. 3. Ovenstående ordning gælder ikke for undervisningsområder og for andre områder, hvor ferien afholdes i forbindelse med institutionslukning.

Stk.3. Har der af tjenstlige grunde ikke kunnet tildeles en tjenestemand mindst 18 feriedage inden for den i stk. 1 nævnte periode, er den pågældende berettiget til i den øvrige del af ferieåret at holde forlænget ferie efter følgende regler:

Er der i perioden 2. maj - 30. september holdt ferie i
12 - 17 dage, forlænges den resterende ferie med
2 dage
6 - 11 dage, forlænges den resterende ferie med
3 dage
5 dage eller derunder, forlænges den resterende ferie med
4 dage

Stk.4. Ferie uden for perioden 2. maj - 30. september bør normalt ikke deles i mindre afsnit end 6 dage i sammenhæng.

stk.5. Er tjenesten tilrettelagt med 5 arbejdsdage om ugen, indgår 1 arbejdsfri dag som afviklet ferie for hver fulde 5 dage, den pågældende holder ferie.

Dette gælder dog ikke særlige feriedage, der ydes som kompensation for mistet helligdagsfrihed i henhold til § 13 i aftale af 29. april 1987 om de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

stk.6. Helligdage i ferieperioden, der ville være fridage for den pågældende, medregnes ikke som feriedage.

§ 3. Den enkelte styrelse kan bestemme, at afholdelse af optjent ferie helt eller delvis skal udskydes, når ganske særlige tjenstlige forhold gør sig gældende.

Stk.2. Udskudt ferie incl. eventuel ferieforlængelse i henhold til § 2, stk. 3, overføres til og afvikles i det følgende ferieår.

Stk.3. Udskydelse af ferie kan ikke finde sted i to på hinanden følgende år.

Sygdom under ferie

§ 4. Sygedage i ferien betragtes - med de i stk. 2 og 3 nævnte undtagelser - som feriedage.

Stk.2. En tjenestemand, der bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse og stadig er sygemeldt, når ferien skal påbegyndes, vil være berettiget til at få ferien suspenderet.

Stk.3. Når særlige omstændigheder taler derfor, kan styrelsen endvidere tillade, at ferie også i andre tilfælde suspenderes under sygdom. Ved afgørelsen af, hvorvidt sådan suspension kan foretages, skal der eksempelvis tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer tjenestemanden i at udnytte ferien på rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under udførelse af tjenesten.

Stk.4. Såfremt ferie eller feriedage suspenderes efter stk. 2 eller 3, gives der tjenestemanden erstatningsferie på et for afløsningen belejligt tidspunkt og uden ferieforlængelse, selv om ferien må tildeles uden for perioden 2. maj - 30. september.

Ferie i forbindelse med barsels- og adoptionslov

§ 5. Ferie kan ikke afvikles under barsels- og adoptionsorlov. Falder sådan orlov i forud tilrettelagte ferieperioder, tilkommer der derfor tjenestemanden erstatningsferie af tilsvarende omfang, dog uden ferieforlængelse, selv om ferien må tildeles uden for perioden 2. maj - 30. september.

Militærtjeneste

§ 6. Tjenestemænd, der indkaldes til aftjening af værnepligt af mere end 1 måneds varighed, er berettiget til almindelig feriegodtgørelse, jf. § 9, stk. 1, for den inden indkaldelsen optjente, ikke afholdte ferie. Efter genoptagelse af tjenesten efter aftjent værnepligt er tjenestemanden berettiget til at holde den under værnepligtigaftjeningen optjente ferie mod fradrag i lønnen som anført i § 1, **stk. 2.**

Særlig feriegodtgørelse

§ 7. Ud over løn under ferie oppebærer tjenestemand en særlig feriegodtgørelse på $1\frac{1}{2}$ pct., som beregnes af samtlige i optjeningsåret oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde, jf. dog § 8, stk. 3, samt af tjenstemandens eget bidrag til AUD, ATP og en eventuel kapitalpensionsordning, men med fradrag af særlig feriegodtgørelse.

Stk.2. I tilfælde, hvor en tjenstemands ferie af tjenstlige grunde udskydes, jf. § 3, bevares retten til særlig feriegodtgørelse.

Feriemæssig stilling ved afsked

§ 8. En tjenestemand, der afskediges med pension i henhold til kapitel 2 i lov om tjenestemandspension, skal før afskedigelsen holde den indtil afskedigelsestidspunktet indtjente ferie. Styrelsen kan dog i undtagelsestilfælde efter forudgående forelæggelse for vedkommende minister dispensere fra denne bestemmelse, såfremt særlige arbejdsmæssige forhold gør sig gældende. I forbindelse med afskeden udbetales hele den særlige feriegodtgørelse, der er indtjent indtil afskedigelsestidspunktet, jf. dog stk. 3.

Stk.2. Har tilgodehavende ferie ikke kunnet afvikles som anført i stk. 1, er tjenstemanden for en periode af samme længde som den tilgodehavende ferie berettiget til en godtgørelse, der udgør forskellen mellem den senest forud for afskedigelsen oppebårne løn og pensionen efter eventuelt samordningsfradrag.

Stk.3. Ved opgørelse af tilgodehavende ferie medregnes fravær på grund af sygdom umiddelbart forud for afskedigelsen ikke som tjeneste. Løn og andet vederlag, der er udbetalt under sådant fravær, medtages endvidere ikke ved beregning af særlig feriegodtgørelse.

Stk.4. Såfremt tjenestemanden umiddelbart forud for afskedigelsen har været fraværende på grund af sygdom i 6 måneder eller derover, bortfalder retten til godtgørelse efter stk. 2 og særlig feriegodtgørelse for så vidt angår ferie optjent i det pågældende samt det forudgående optjeningsår. Særlig feriegodtgørelse, der allerede er udbetalt til en tjenestemand i fratrædelsesåret forud for meddelelsen om afsked, bortfalder dog ikke.

Stk.5. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på tjenestemænd, der afskediges med ventepenge eller rådighedsløn.

§ 9. En tjenestemand, der fratræder sin stilling uden at være omfattet af § 8, er berettiget til feriegodtgørelse med **12½** pct. af lønnen for det tidsrum, den på fratrædelsestidspunktet tilgodehavende ferie vedrører. Ved beregningen ses der dog bort fra løn, der er udbetalt under ferie i det tidsrum, der danner grundlag for godtgørelsen.

Stk.2. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse på tjenestemænd, der opnår ekstraordinær tjenestefrihed af mere end 6 måneders, henholdsvis 1 års, varighed eller indkaldelse til militærtjeneste af mere end 1 måneds varighed, jf. § 1, stk. 4.

Stk.3. Retten til særlig feriegodtgørelse bortfalder i det omfang, der ydes feriegodtgørelse i henhold til stk. 1.

Stk.4. Feriegodtgørelse i henhold til stk. 1 beregnes og udbetales efter samme regler som feriegodtgørelse i henhold til ferieloven.

Feriemæssig stilling ved genindtræden i tjenesten

§ 10. En tjenestemand, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse med ventepenge eller rådighedsløn eller

begrundet i helbredsbetinget utjenstedygtighed, har ret til at afholde fuld ferie med løn i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvori genindtrædelse sker.

Stk.2. Ved genindtrædelse i perioden 2. maj - 31. december har tjenestemanden herudover ret til i det løbende ferieår at afholde ferie med løn i 2\ arbejdsdag, jf. § 2, stk. 5, for hver fulde måned, der på genindtrædelsestidspunktet resterer i kalenderåret.

Stk.3. Har en tjenestemand i fraværperioden haft lønnet beskæftigelse, fradrages feriegodtgørelse optjent herved i den løn, tjenestemanden oppebærer under ferie.

Specielle bestemmelser

§ 11. Foranstående bestemmelser kan ved aftale suppleres med særlige regler for tjenestemænd i de enkelte styrelser. Endvidere kan bestemmelserne ved aftale fraviges for tjenestemænd, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre særlige forhold måtte give grundlag herfor.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 12. De hidtil gældende særlige feriebestemmelser for udsendte tjenestemænd i udenrigstjenesten opretholdes, indtil aftale måtte blive indgået.

3. De væsentligste forskelle mellem statstjenestemændenes ferieregler og ferieloven

1) Ferien skal i videst muligt omfang gives samlet og i tidsrummet 2. maj - 30. september. Meddelelse om feriens placering gives så tidligt som muligt (§ 2, stk. 1).

2) Har der af tjenstlige grunde ikke kunnet tildes en tjenestemand mindst 18 feriedage inden for ovennævnte

periode, er den pågældende berettiget til i den øvrige del af ferieåret at holde forlænget ferie med fra 2 til 4 dage ekstra (§ 2, stk. 3).

3) Den enkelte styrelse kan bestemme, at afholdelse af optjent ferie helt eller delvis skal udskydes, når ganske særlige tjenstlige forhold gør sig gældende (§ 3, stk. 3).

Udskudt ferie overføres til og afvikles i det følgende ferieår (**§ 3**, stk. 2).

Udskydelse af ferie kan ikke finde sted i to på hinanden følgende år (§ 3, stk. 3).

4) Feriedage ud over 18 pr. år kan efter ansøgning, når afviklingen skønnes forenelig med tjenstlige forhold, sammenspares med henblik på afvikling i sammenhæng senest inden 3 år efter påbegyndelsen af opsparingen.

Den sammensparede ferie sammenlagt med den ordinære ferie kan i et enkelt ferieår maksimalt udgøre 11 uger, hvoraf højst 8 uger kan kræves afviklet i træk (§ 2, stk. 2).

5) **Såfremt** en tjenestemand afskediges eller tager sin afsked med en aktuel pension, skal al tilgodehavende ferie normalt afvikles inden afskedigelsen, herunder også optjent ferie i afskedigelsesåret (§ 8, stk. 1).

Såfremt dette af tjenstlige grunde ikke er muligt, kan der for en periode svarende til den tilgodehavende ferie ydes forskelsgodtgørelse mellem normal løn og pension (§ 8, stk. 2).

Hvis tjenestemanden har været fraværende på grund af sygdom umiddelbart før afskedigelsen, medregnes optjent ferie for denne periode ikke i opgørelsen (§ 8, stk. 3).

Hvis tjenestemanden har været fraværende mere end 6 måneder umiddelbart før afskedigelsen, bortfalder ferieretten det pågældende og det forudgående ferieår.

6) Tjenestemænd oppebærer løn under ferie. I stedet for ferielovens ferietillæg ydes en særlig feriegodtgørelse på **1½** pct., som beregnes af samtlige i optjeningsåret oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde (§ 7).

7) Der optjenes ferieret under fravær på grund af sygdom og ved andet fravær med løn.

Under tjenestefrihedsperioder uden løn i indtil et halvt år optjenes endvidere ferieret.

Har tjenestemanden under tjenestefrihedsperioden uden løn haft lønnet beskæftigelse, modregnes den derved optjente feriegodtgørelse i den løn, som tjenestemanden oppebærer under ferien (§ 1, stk. 4).

8) Tjenestemænd, der ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end i optjeningsåret, oppebærer løn under ferie med samme brøkdel, som tjenesten i optjeningsåret har andraget (§ 1, stk. 5).

Til deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste nedsatte arbejdstid, uden at dette er blevet vederlagt som overarbejde, ydes for sådan tjeneste almindelig feriegodtgørelse på **12½** pct. (§ 1, stk. 6).

9) En tjenestemand, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse på grund af arbejdsmangel eller sygdom, **får** i genindtrædelsesåret ret til et antal feriedage med løn - alt efter genindtrædelsestidspunktet - og i det følgende år ret til fuld ferie med løn (§ 10).

10) I visse særlige situationer kan der ydes erstatningsferie til en tjenestemand, der bliver alvorligt syg efter påbegyndelsen af ferien.

