

# Forslag

til

## Lov om ferie<sup>1</sup>

### Kapitel 1

#### *Almindelige bestemmelser*

#### *Lovens formål*

§ 1. Loven skal sikre lønmodtagere ret til årlig ferie og feriebetaling.

#### *Anvendelsesområde*

§ 2. Ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager), jf. dog §§ 42-45.

#### *Fravigelighed*

§ 3. Bestemmelserne i lovens kapitel 1, kapitel 4, bortset fra § 21, stk. 1, 1. pkt., § 22, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 1, 1. pkt., § 24, stk. 2, 1. pkt., og § 25, samt kapitel 5, 6, 7, 8, 10 og 11 er ufravigelige, jf. dog stk. 4. Reglerne i § 4, 2. pkt., § 6, stk. 1, og § 8, stk. 1, er ligeledes ufravigelige. Retten til betalt ferie kan ikke være mindre end fastsat i § 4, 1. pkt. Retten til ferie uden feriebetaling kan ikke være mindre end fastsat i § 15.

*Stk. 2.* Med undtagelse af, hvad der følger af reglerne i stk. 3-5, kan bestemmelserne i denne lov ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

*Stk. 3.* Lovens bestemmelser, bortset fra de i stk. 1 nævnte, kan fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiversiden af en enkelt virksomhed. Sådan fravigelse kan ligeledes ske ved lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en kollektiv overenskomst omfattet af 1. pkt., eller på områder uden overenskomstdækning ved, at en aftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed godkendes af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark. Fravigelser efter 1. og 2. pkt. kan kun ske, hvis de er i overensstemmelse med de af Den Europæiske Union udstedte direktiver om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

*Stk. 4.* Det kan i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiverside af en enkelt virksomhed, aftales at fravige § 31, stk. 2, mod, at der pr. lønmodtager omfattet af overenskomsten stilles garanti for

---

<sup>1</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EU-Tidende 2003, nr. L 299, side 11.

mindst et års feriebetaling efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Garantigiver kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, så en virksomhed omfattet af garantiordningen kan anvende garantiordningen på lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten med garantiordningen, og fravige § 31, stk. 2, ved at give hver lønmodtager skriftlig meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen og om dennes vilkår. Virksomheden skal give meddelelse om en beslutning efter 2. pkt. til de lønmodtagerorganisationer, som virksomheden har overenskomst med, og hvis medlemmer bliver omfattet af garantien. Er en virksomhed omfattet af flere garantiordninger efter 1. pkt., angår adgangen den garantiordning på virksomheden, som omfatter flest lønmodtagere, og i forhold til de lønmodtagere på virksomheden, som ikke er omfattet af en overenskomst med en garantiordning.

Stk. 5. En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i § 8, stk. 2 og 3, § 9, stk. 2, og § 11, stk. 1. Det er en betingelse, at aftalen ikke begrænser retten til sammenhængende hovedferie til mindre end 10 dage.

Stk. 6. Sager om, hvorvidt de i stk. 3 og 4 anførte betingelser er opfyldt, afgøres af Arbejdsretten.

## Kapitel 2 *Retten til ferie*

### *Feriens længde og ferieåret*

§ 4. En lønmodtager optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie, jf. dog § 5. Ferieåret er det år, der går fra 1. september til 31. august.

### *Optjening af ret til betalt ferie*

§ 5. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret, jf. dog stk. 2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog højst 2,08 dage.

Stk. 2. Der optjenes ikke ret til betalt ferie efter stk. 1 under ansættelse i følgende perioder, såfremt arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn:

1. Sygdomsperioder, jf. dog stk. 4.
2. Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder.
3. Overenskomstmæssige hjemsendelsesperioder.

Stk. 3. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout.

Stk. 4. En lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, optjener under fravær på grund af sygdom ret til betalt ferie efter stk. 1 i form af sygeferiegodtgørelse, jf. § 20, men først fra 2. sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Er en lønmodtager omfattet af stk. 4 ansat hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret, og har lønmodtageren mere end 52 sygefraværsperioder, sker optjeningen fra og med den 53. sygefraværsperiode i ferieåret fra første sygefraværsdag, således at lønmodtageren trods

sygefraværsperioder optjener ret til mindst 4 ugers betalt ferie. Ved ansættelse hos samme arbejdsgiver i en del af et ferieår, eller hvis lønmodtageren i perioder i ferieåret ikke optjener betalt ferie, jf. stk. 2-3, indtræder retten til optjening fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværsperioder.

#### *Ferieafholdelse og ferieafholdelsesperioden*

§ 6. Optjent betalt ferie afholdes i løbet af ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, jf. dog §§ 21 og 22.

Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen og på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Arbejdsløse dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, sønehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

#### *Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud*

§ 7. Har en arbejdsgiver og en lønmodtager aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder lønmodtageren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikke udlignede ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2. En lønmodtager, der optjener feriegodtgørelse efter § 16, stk. 2 og 3, har ved afholdelse af betalt ferie på forskud efter stk. 1 ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før ferien.

#### *Rammerne for feriens placering*

§ 8. Lønmodtageren har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret.

Stk. 2. Lønmodtageren har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden. Lønmodtageren har ret til at holde hovedferien i perioden fra 1. maj til 30. september (hovedferieperioden). En lønmodtager, som ansættes på et tidspunkt af året, hvor det ikke er muligt for den pågældende at optjene 3 ugers betalt ferie til afholdelse i hovedferieperioden, har ret til at afholde hele den ferie, der optjenes, i sammenhæng i hovedferieperioden.

Stk. 3. Lønmodtageren har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Udgør de øvrige feriedage mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

#### *Ferievarsling, ændring og erstatning*

**§ 9.** Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

*Stk. 3.* Gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

#### *Ferieafholdelse under virksomhedslukning*

**§ 10.** Holder en virksomhed lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

*Stk. 3.* Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud mod, at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 7.

#### *Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling*

**§ 11.** En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage, eller lønmodtageren ønsker at fastholde ferien.

*Stk. 2.* Er lønmodtagere fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de perioder, der nævnes i § 9, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 9, stk. 2.

*Stk. 3.* Stk. 2, 2. pkt., gælder ikke,

- 1) hvis lønmodtageren er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, eller
- 2) hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

### *Ferieafholdelse og sygdom*

§ 12. Er en lønmodtager syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

*Stk. 2.* En lønmodtager, som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En lønmodtager, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Feriedage, som en lønmodtager ikke har optjent i ferieåret efter § 5, stk. 2 og 3, fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

*Stk. 3.* Ved opgørelsen af erstatningsferie efter stk. 1 og 2 ses bort fra sygedage forud for den dag, hvor lønmodtageren giver arbejdsgiveren meddelelse om sygdommen, medmindre manglende meddelelse ikke kan bebrejdes lønmodtageren.

*Stk. 4.* Lønmodtageren betaler for den lægelige dokumentation, jf. stk. 2.

*Stk. 5.* En lønmodtager omfattet af stk. 1 eller 2, som bliver rask før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt lønmodtageren ved sin raskmelding giver besked herom.

### *Ferieafholdelse, strejke og lockout*

§ 13. Deltager en lønmodtager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt, med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie.

### *Ferieafholdelse og andre feriehindringer*

§ 14. En lønmodtager har ikke pligt til at holde ferie i en periode, hvor lønmodtageren på grund af andre særlige forhold end de i §§ 12-13 nævnte er afskåret fra at holde ferie.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke særlige forhold der kan afskære en lønmodtager fra at holde ferie.

Ret til ferie uden betaling fra arbejdsgiveren

§ 15. En lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter §§ 4 og 5 i ferieåret. I det omfang, der ikke er optjent ret til betalt ferie, afholder lønmodtageren ferien uden betaling, jf. dog § 7 og § 10, stk. 3. Afholder en lønmodtager omfattet af § 16, stk. 1, ferie uden betaling fra arbejdsgiveren, fradrages i givet fald 4,8 pct. af månedslønnen for hver feriedag.

## Kapitel 3

### *Retten til betaling*

#### *Betalingen under ferien*

**§ 16.** En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, får løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen, jf. §§ 17 og 18.

*Stk. 2.* En lønmodtager, som ikke er omfattet af stk. 1, får feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen, jf. § 19.

*Stk. 3.* En lønmodtager kan før ferieårets begyndelse i stedet for løn efter stk. 1 og ferietillæg efter § 18 kræve feriebetaling i form af feriegodtgørelse beregnet efter § 19 med 12 pct. af lønnen i ferieåret.

*Stk. 4.* En lønmodtager, der fratræder, får beregnet feriegodtgørelse efter § 19 for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt.

### *Løn under ferie*

**§ 17.** Lønnen under ferie, jf. § 16, stk. 1, er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

*Stk. 2.* Ved ændring af den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang, hvorom der skal oplyses i medfør af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, har lønmodtageren ret til løn under ferien i forhold til den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang på optjenings tidspunktet.

### *Ferietillæg*

**§ 18.** Ferietillægget, jf. § 16, stk. 1, beregnes som feriegodtgørelse efter § 19. Ferietillægget udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Er ferietillægget udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt, jf. dog § 7, stk. 1, 2. pkt.

### *Feriegodtgørelse*

**§ 19.** Feriegodtgørelsen, jf. § 16, stk. 2, beregnes af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb samt værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien, og for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien alene krav på feriegodtgørelse af provision svarende til den indtægt, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren beregner desuden feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag og
- 3) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

*Stk. 3.* Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

### *Sygeferiegodtgørelse*

**§ 20.** Sygeferiegodtgørelse efter § 5, stk. 4, udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen efter § 19 af den delvise løn.

## Kapitel 4

### *Overskydende ferie*

#### *Aftale om overførsel af ferie ud over 4 uger*

**§ 21.** En lønmodtager kan aftale med sin arbejdsgiver, at optjent betalt ferie ud over 4 uger overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes den overførte ferie først, jf. dog § 22, stk. 2.

*Stk. 2.* Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1, senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden. En arbejdsgiver skal senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

#### *Overførsel af ferie op til 4 uger ved feriehindringer*

**§ 22.** Er en lønmodtager på grund af særlige forhold, jf. §§ 12-14, afskåret fra at holde optjent betalt ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Arbejdsgiveren meddeler senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden til FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

*Stk. 2.* Ferie efter stk. 1, holdes før anden ferie og indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold efter § 21, stk. 1, § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2.

#### *Aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb*

**§ 23.** Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 22, stk. 2, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

*Stk. 2.* Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 22, stk. 2, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Lønmodtageren skal skriftlig erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie udover 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

#### *Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb*

**§ 24.** Løn under ferie og ikke udbetalt ferietillæg for optjent betalt ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 1, 1. pkt., udbetales af arbejdsgiveren efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal lønmodtageren over for arbejdsgiveren skriftligt erklære, at lønnen under ferien samt ikke udbetalt ferietillæg vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

*Stk. 2.* Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 2, 1. pkt., udbetales af FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1.

#### *Udbetaling af ferie ved feriehindringer*

**§ 25.** Skyldes feriehindringen efter § 22, stk. 1, sygdom eller orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til lønmodtageren.

#### *Udbetaling af ferie ved fratræden*

**§ 26.** Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog § 27. Det er en betingelse for



udbetaling, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

*Stk. 2.* Lønmodtageren skal senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt anmode om udbetaling efter stk. 1.

*Stk. 3.* Fratræder lønmodtageren, udbetales feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for ikke afholdt ferie, der er overført efter §§ 21 og 22, af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen.

*Stk. 4.* Forlader lønmodtageren arbejdsmarkedet, herunder af alders- eller helbredsmæssige årsager eller framelder lønmodtageren sig Det Centrale Personregister i forbindelse med flytning til udlandet, udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren. Lønmodtageren skal erklære eller dokumentere, at betingelserne er opfyldt.

*Stk. 5.* Retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 4 fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 4 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriegodtgørelsen. FerieKonto kan i helt særlige tilfælde dispensere fra fristen.

*Stk. 6.* Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen til boet.

*Stk. 7.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om hvordan anmodning om udbetaling skal foretages, de nærmere betingelser for dokumentationen m.v.

#### *Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto*

§ 27. Har lønmodtageren modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret, jf. § 23, eller ferieafholdelsesperioden, jf. §§ 24 og 26, kan udbetaling af feriepenge efter § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1, kun ske efter FerieKontos forudgående godkendelse.

*Stk. 2.* Antallet af dage med de ydelser, der nævnes i stk. 1, skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til, medmindre lønmodtageren på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. §§ 12-14. Resterer der et antal feriedage, udbetaler FerieKonto feriegodtgørelsen eller meddeler arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om FerieKontos godkendelse af udbetalingen.

## Kapitel 5

### *Uoverdragelighed, modregning, tilbageholdelse og forældelse*

#### *Uoverdragelighed*

§ 28. Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

#### *Modregning og tilbageholdelse*

§ 29. Arbejdsgiveren kan modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis

1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, og arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og

2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

*Stk. 2.* Har arbejdsgiveren anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller er lønmodtageren sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

#### *Forældelse*

§ 30. Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter § 34 er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, og ferien er holdt eller kan udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til feriefonden.

*Stk. 2.* Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller ved indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de øvrige i 1. pkt. angivne fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

### Kapitel 6

#### *Ind- og udbetaling af feriegodtgørelse*

##### *Indberetning og indbetaling til FerieKonto*

§ 31. Arbejdsgiveren skal indberette oplysninger til indkomstregistret om feriegodtgørelse til personer omfattet af § 7, stk. 2, og § 16, stk. 2-4, samt oplysninger om sygeferiegodtgørelse efter § 5, stk. 4. For lønmodtagere, der får beregnet feriegodtgørelse efter § 16, stk. 4, skal arbejdsgiveren dog ikke indberette oplysninger om feriegodtgørelse, der er udbetalt ved fratræden efter § 26, stk. 3-6.

*Stk. 2.* Feriegodtgørelse, der er indberettet efter stk. 1, indbetales til FerieKonto, jf. dog § 3, stk. 4.

*Stk. 3.* Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto skal arbejdsgiveren betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med skatteministeren regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse, herunder om frister herfor.

#### *Udbetaling til lønmodtager*

**§ 32.** Lønmodtageren skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse via Feriepengeinfo, der videresender anmodningen til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler).

*Stk. 2.* FerieKonto kan kræve, at lønmodtageren på tro og love erklærer, at betingelserne for udbetaling af feriegodtgørelsen er opfyldt.

*Stk. 3.* Feriepengeudbetaleren kan ikke med frigørende virkning udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo.

*Stk. 4.* Feriegodtgørelsen for den anmodede ferie udbetales hurtigst muligt efter anmodning. Feriepengeudbetaleren skal udbetale det beløb og antal dage, som anmodningen lyder på, eller afvise anmodningen.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om anmodning om og udbetaling af feriegodtgørelse, herunder om lønmodtagers, Feriepengeinfos og feriepengeudbetalerens opgaver i denne forbindelse.

#### *Feriebetaling modtaget med urette*

**§ 33.** Arbejder en lønmodtager mod vederlag under sin ferie, eller har lønmodtageren på anden vis modtaget feriebetalingen med urette, kan FerieKonto kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til FerieKonto.

#### *Uhævet feriebetaling*

**§ 34.** Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtager inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales efter §§ 23-25 eller § 26, stk. 1, eller er overført efter §§ 21 og 22, tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog § 35, stk. 7.

*Stk. 2.* Inden for områder, hvor en kollektiv overenskomst med en garantiordning, efter § 3, stk. 4, giver mulighed herfor, kan uhævet feriebetaling efter stk. 1 anvendes til en privat feriefond, der har til formål at anvende sine midler til ferieformål, i stedet for at tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond. Arbejdsmarkedets Feriefond fører tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

*Stk. 3.* Feriepengeudbetaleren skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb afregne beløb omfattende af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. stk. 2.

*Stk. 4.* Ved forsinket indbetaling af uhævet feriebetaling efter stk. 3 skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 3, stk. 4, administrerer feriegodtgørelsen, betale renter af kravet på

feriegodtgørelse med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. stk. 2.

*Stk. 5.* Ved opløsning af en feriefond efter stk. 2, tilfalder de midler, der stammer fra uhævet feriebetaling, Arbejdsmarkedets Feriefond. Uhævet feriebetaling, der er tilført en feriefond, kan ikke uddeles til fondens stifter.

*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for anvendelsen af midler, der tilfalder en privat feriefond, samt regler for Arbejdsmarkedets Feriefonds tilsyn med anvendelsen af disse midler, jf. stk. 2, herunder regler om fondens oprettelse, regnskabsaflæggelse, kapitalanvendelse m.v.

### *Finansiering af FerieKonto og Feriepengeinfo*

**§ 35.** Udgifterne til administrationen af FerieKonto skal betales af de arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 31, stk. 2.

*Stk. 2.* Opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, kan indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Betalingen opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling kan indgå i den fælles opkrævning.

*Stk. 3.* Sker indbetaling ikke rettidigt, pålægges arbejdsgiveren at betale renter af kravet om betaling med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

*Stk. 4.* Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantningsret for betalingsrestancer til en fælles opkrævning, jf. stk. 2. Dette gælder også for renter og ekspeditionsgebyrer.

*Stk. 5.* Til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning, jf. stk. 2, kan FerieKonto i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse kan ske i elektronisk form.

*Stk. 6.* Afgørelser, der er truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter stk. 2, kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for det ankenævn (ATP-ankenævnet), der er nedsat i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

*Stk. 7.* Udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo dækkes af uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto efter § 34, stk. 1. I det omfang uhævet feriegodtgørelse ikke dækker udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo, skal udgifterne dækkes af renterne af de beløb, der er indbetalt til FerieKonto, jf. § 31, stk. 2, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. § 31, stk. 3. Det resterende renteaflast tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond. I det omfang, udgifter til administrationen af Feriepengeinfo ikke kan dækkes efter 1. og 2. pkt., dækkes disse efter stk. 1.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om beregningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, herunder regler om fordeling af betalingen.

*Stk. 9.* Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om opkrævning af betalingen efter stk. 2, herunder om betaling for opkrævningen, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand og eftergive betaling af renter af betalingen m.v.

## Kapitel 7 *FerieKonto*

### *FerieKontos administration*

§ 36. Beskæftigelsesministeren varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 2.* FerieKonto træffer afgørelse i sager om

1) dispensation fra fristen i § 26, stk. 5,

2) udbetaling af beløb efter § 27, stk. 1,

3) betaling af renter efter § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4, og

4) indbetaling til FerieKonto, når en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien eller på anden vis har modtaget feriebetalingen med urette, jf. § 33.

*Stk. 3.* FerieKonto administrerer den dansk-tyske ferieaftale af 14. maj 2002 om gensidig anerkendelse af feriesystemer og lignende aftaler om gensidig anerkendelse af feriesystemer.

*Stk. 4.* FerieKonto udtager hvert år et antal virksomheder til stikprøvekontrol for udbetalinger efter § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 1. og 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1.

### *Udveksling af oplysninger*

§ 37. FerieKonto kan indhente og behandle oplysninger om lønmodtagere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring. Oplysningerne kan indhentes fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond samt Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 2.* Afgivelse af oplysningerne efter stk. 1 skal ske inden 10 hverdage efter påkrav.

*Stk. 3.* FerieKonto kan til brug for administration af og kontrol med denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7. Denne adgang omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v.

*Stk. 4.* Oplysninger omfattet af stk. 1 og 3 kan behandles med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

*Stk. 5.* FerieKonto kan videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark, kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelsen af ferie samt udbetaling af feriepenge.

*Stk. 6.* Arbejdsmarkedets Feriefond kan indhente regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 34, stk. 2.

*Stk. 7.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsløshedskassernes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for adgang til oplysninger i FerieKonto, herunder om beløbets størrelse.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger FerieKonto kan indhente og behandle til brug for administration og kontrol, jf. stk. 1.

#### *Oplysninger fra garantiordninger*

**§ 38.** Ved fravigelse af kravet om indbetaling til FerieKonto efter § 31, stk. 2, har garantiordningen pligt til at meddele FerieKonto, hvilke virksomheder der er omfattet af garantiordningen.

*Stk. 2.* FerieKonto kan videregive oplysninger til garantiordningen om, hvilke lønmodtagere og indberetninger der er omfattet af garantien. Ved en virksomheds konkurs eller efter henvendelse fra en lønmodtager kan FerieKonto videregive oplysninger til garantiordningen om andre indberetninger til FerieKonto, der vedrører lønmodtagere omfattet af garantien.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for garantiordningernes oplysningspligt efter stk. 1 samt nærmere regler for videregivelse af de nødvendige oplysninger til brug for garantiordningernes sagsbehandling efter stk. 2.

#### *Klageadgang*

**§ 39.** FerieKontos afgørelser, der er truffet efter § 36, stk. 2, kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for det i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension nedsatte ankenævn (ATP-ankenævnet) inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

### Kapitel 8

#### *Arbejdsmarkedets Feriefond*

##### *Fonden*

**§ 40.** Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution.

*Stk. 2.* Fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som i medfør af loven tilfalder fonden.

*Stk. 3.* Fondens midler anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere. Arbejdsmarkedets Feriefond skal i videst muligt omfang imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren udpeger fondens bestyrelse, herunder formanden. Bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen.

*Stk. 5.* Den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Beskæftigelsesministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at Arbejdsmarkedets Feriefond bruger denne kapital til opfyldelse af fondens formål, jf. stk. 3, og til opfyldelse af fondens lovmæssige forpligtelser.

*Stk. 6.* Fondens regnskab skal revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautoriseret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelserne tilbage.

*Stk. 7.* Det reviderede årsregnskab indsendes efter godkendelse af bestyrelsen til beskæftigelsesministeren.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter vedtægter for fonden.

### *Kontrol med uhævet feriebetaling*

**§ 41.** Arbejdsmarkedets Feriefond pålægger årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, indenfor en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Arbejdsmarkedets Feriefond afholder sædvanlige udgifter til revisorerklæring.

*Stk. 2.* En privat feriefond, jf. § 34, stk. 2, pålægger årligt et passende antal tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, indenfor en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Fondens kan forlange en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter dertil.

*Stk. 3.* Arbejdsmarkedets Feriefond kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 34, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor Arbejdsmarkedets Feriefond ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

*Stk. 4.* Arbejdsmarkedets Feriefonds afgørelser truffet efter stk. 3, kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

## Kapitel 9

### *Særbestemmelser for visse persongrupper*

#### *Elever*

**§ 42.** Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

*Stk. 2.* Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 2. september - 31. oktober, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

*Stk. 3.* Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. november - 30. juni, har eleven en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

#### *Privat hushjælp og au pair-personer*

§ 43. En hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j får løn under ferie. Arbejder en hushjælp efter 1. pkt. ikke med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse. Ved løn forstås for au pair-personer efter 1. pkt. de lommepenge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost. Ferien skal for en au pair-person efter 1. pkt. aftales skriftligt med værtsfamilien. Husstanden eller værtsfamilien skal med et rimeligt varsel meddele hushjælpen eller au pair-personen efter 1. pkt., hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens eller au pair-personens ønsker.

Stk. 2. Tilgodehavende løn for ferie, som en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller som en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j ikke har holdt, udbetales ved fratræden.

#### *Forsvaret og politiet*

§ 44. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at indtil 5 feriedage udskydes til den følgende ferieafholdelsesperiode, hvis ganske særlige tjenstlige forhold har medført, at den fulde ferie ikke har kunnet afvikles i den pågældende ferieafholdelsesperiode. Udskydelse kan ikke ske to ferieafholdelsesperioder i træk. Som kompensation for udskydelse efter 1. pkt. ydes mindst en halv dags betalt frihed for hver udskudt feriedag.

Stk. 2. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at hovedferien, jf. § 8, stk. 2, helt eller delvis placeres uden for hovedferieperioden, hvis ganske særlige tjenstlige forhold gør det nødvendigt. Som kompensation for placering af ferie efter 1. pkt. ydes mindst 1,8 times betalt frihed for hver feriedag, der er placeret uden for hovedferieperioden.

Stk. 3. Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i Forsvaret samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i Forsvaret på værnepligtislignende vilkår, for konstabelelever og for personel af reserven.

Stk. 4. Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtislignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

#### *Søfarende*

§ 45. For søfarende udøver erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til FerieKonto.

Stk. 2. Erhvervsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende.

### Kapitel 10 *Straffebestemmelser*



§ 46. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldige feriepenge. Tilsvarende straffes en au pair-persons værtsfamilie, jf. § 43.

*Stk. 2.* Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelser af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

*Stk. 3.* Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

## Kapitel 11

### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser samt ændringer i anden lovgivning*

§ 47. Loven træder i kraft den 1. september 2020, jf. dog stk. 2 og 4

*Stk. 2.* § 48 træder i kraft den 1. januar 2019.

*Stk. 3.* Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, ophæves.

*Stk. 4.* Loven finder ikke anvendelse på ferie, som inden lovens ikrafttrædelse er varslet til afholdelse helt eller delvis i september 2020, og på ferie, som er optjent under den hidtil gældende ferielov, og som ikke i medfør af § 49 i denne lov er overført til afholdelse efter denne lov eller til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

§ 48. I lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, foretages følgende ændringer:

1. I § 12, *stk. 1*, indsættes efter »optjeningsåret«: », jf. dog § 48 a«.

2. I § 29 indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Feriebetalning omfattet af § 48 a kan ikke udbetales efter lovens kapitel 5 og 5 a.«

3. Efter § 48 indsættes:

»§ 48 a. Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår kan i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 afholdes efter denne lov og derefter efter den nye ferielov, som træder i stedet for denne lov, jf. den nye ferielovs § 49, dog således at hovedferien, jf. § 14, stk. 1, skal gives i sammenhæng i perioden fra den 1. maj til den 30. september 2020, og således at der indtil ikrafttrædelsen af den nye ferielov kan varsles afholdelse af ferie til afholdelse inden den 30. september 2020 efter denne lov.

*Stk. 2.* Ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 kan ikke afholdes eller udbetales efter denne lov, jf. dog stk. 3, medmindre lønmodtageren er omfattet af § 2 a i denne lov. Sådan optjent ferie behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over månedsskiftet august-september 2019 anses for optjent i

september 2019. Feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over månedsskiftet august- september 2020 anses for optjent i september 2020.

*Stk. 3.* En lønmodtager, som har optjent ferie i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019, men som ikke har optjent ferie i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019, eller som i denne periode har optjent mindre end 8,3 feriedage, har ret til at afholde op til 8,3 af feriedagene optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019 som særlige fondsferiedage efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med betaling fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke lønmodtagere der er omfattet af bestemmelsen.«

**§ 49.** Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår samt ferie for lønmodtagere omfattet af § 2 a i den hidtil gældende lov om ferie, som en lønmodtager ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020, og som heller ikke er varslet til afholdelse i september 2020, overføres til afholdelse efter denne lov. Lønmodtageren kan anmode om at få optjent betalt ferie ud over 20 dage udbetalt.

*Stk. 2.* Optjent ferie, der efter § 48 a, stk. 2 i den hidtil gældende lov om ferie ikke har kunnet afholdes eller udbetales, behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

**§ 50.** Regler fastsat i medfør af den hidtil gældende ferielov forbliver i kraft, indtil de ophæves eller erstattes af bekendtgørelser udstedt efter denne lov.

**§ 51.** I lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som ændret ved lov nr. 343 af 17. april 2012, § 3 i lov nr. 472 af 13. maj 2013, § 2 i lov nr. 1369 af 16. december 2014 og § 2 i lov nr. 626 af 8. juni 2016, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 8, ændres »§ 32, og« til: »§ 32,«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 9, ændres », jf. lovens § 3, stk. 7.« til: », jf. lovens § 3, stk. 7, og«.

3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 10: »10) hvorvidt de i ferielovens § 3, stk. 3 og 4, anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 6.«

4. I § 9 indsættes som stk. 7:

»Stk. 7. Sager efter stk. 1, nr. 10, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation, dennes arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

**§ 52.** I lov om Udbetaling Danmark, jf. lovbekendtgørelse nr. 1507 af 6. december 2016, som ændret ved § 26 i lov nr. 287 af 29. marts 2017, § 9 i lov nr. 285 af 29. marts 2017 og § 16 i lov nr. 674 af 8. juni 2017, foretages følgende ændring:

I § 12 c, stk. 3, affattes således:

*Stk. 3.* Udbetaling Danmark kan efter aftale med Beskæftigelsesministeriet indhente og samkøre oplysninger efter § 37, stk. 1 og 4, i lov om ferie til brug for FerieKontos administration af lov om ferie.

**§ 53.** I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017, foretages følgende ændring:

I § 6, stk. 1, ændres »ferielovens §§ 7, 23 og 24« til: »ferielovens §§ 5 og 16-19«

**§ 54.** I lov om et indkomstregister, jf. lovbekendtgørelse nr. 49 af 12. januar 2015, foretages følgende ændringer:

I § 3, stk. 1, nr. 9, ændres »ferielovens § 27 a« til: »ferielovens § 31, stk. 1,« og »ferielovens § 33, stk. 1« ændres til »ferielovens § 31, stk. 4«

**§ 55.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

# Bemærkninger til lovforslaget

## Almindelige bemærkninger

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
  - 1.1. Politisk aftale
  - 1.2. Baggrunden for lovforslaget samt lovforslagets hovedpunkter
    - 1.2.1. Samtidighed, optjening og afholdelse
    - 1.2.2. Betaling under ferien
    - 1.2.3. Overgangsordning
  - 1.3. Forholdet til Danmarks internationale forpligtelser
2. Lovforslagets indhold
  - 2.1. Samtidighed mellem optjening og afholdelse af ferie
    - 2.1.1. Gældende ret
    - 2.1.2. Ferielovsudvalgets overvejelser
    - 2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.2. Ferielovens formål og personkreds
    - 2.2.1. Gældende ret
    - 2.2.2. Ferielovsudvalgets overvejelser
    - 2.2.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.3. Optjening og afholdelse af ferie
    - 2.3.1. Gældende ret
      - 2.3.1.1. Hovedreglerne for optjening af ferie
      - 2.3.1.2. Hovedreglerne for afholdelse af ferie
    - 2.3.2. Ferielovsudvalgets overvejelser
    - 2.3.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.4. Feriebetalingen
    - 2.4.1. Gældende ret
      - 2.4.1.1. Løn under ferie og ferietillæg
      - 2.4.1.2. Feriegodtgørelse
      - 2.4.1.3. Sygeferiegodtgørelse
    - 2.4.2. Ferielovsudvalgets overvejelser
    - 2.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.5. Overskydende ferie
    - 2.5.1. Gældende ret
    - 2.5.2. Ferielovsudvalgets overvejelser
    - 2.5.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.6. Fravigelighed
    - 2.6.1. Gældende ret
    - 2.6.2. Ferielovsudvalgets overvejelser
      - 2.6.2.1. Kollektiv overenskomst
      - 2.6.2.2. Individuel aftale
      - 2.6.2.3. Udstrækning af feriegarantiordninger
    - 2.6.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
  - 2.7. Uhævet feriebetaling

- 2.7.1. *Gældende ret*
- 2.7.2. *Ferielovsudvalgets overvejelser*
- 2.7.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
- 2.8. *Lovens administration*
- 2.8.1. *Gældende ret*
- 2.8.1.1. *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*
- 2.8.1.2. *FerieKonto*
- 2.8.1.3. *Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg*
- 2.8.1.4. *Det fagretlige system*
- 2.8.2. *Ferielovsudvalgets overvejelser*
- 2.8.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
- 2.9. *Administrativ håndtering af feriebetaling*
- 2.9.1. *Gældende ret*
- 2.9.1.1. *Finansiering af FerieKonto og Feriepengeinfo*
- 2.9.1.2. *Straffebestemmelser*
- 2.9.2. *Ferielovsudvalgets overvejelser*
- 2.9.2.1. *Administrationen af feriegodtgørelse*
- 2.9.2.2. *Straffebestemmelser*
- 2.9.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
- 2.10. *Arbejdsgivers modregningsadgang og tilbageholdelsesret samt udlæg*
- 2.10.1. *Gældende ret*
- 2.10.2. *Ferielovsudvalgets overvejelser*
- 2.10.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
- 2.11. *Særlige persongrupper*
- 2.11.1. *Gældende ret*
- 2.11.2. *Ferielovsudvalgets overvejelser*
- 2.11.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
- 2.12. *Overgangsordning*
- 2.12.1. *Baggrund*
- 2.12.2. *Ferielovsudvalgets overvejelser*
- 2.12.2.1. *Rammer for en overgangsordning*
- 2.12.2.2. *Fondsferiedage*
- 2.12.2.3. *Ikrafttrædelsestidspunktet*
- 2.12.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
- 2.13. *Ændringer i anden lovgivning*
- 2.13.1. *Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven)*
- 2.13.1.1. *Gældende ret*
- 2.13.1.2. *Ferielovsudvalgtes overvejelser*
- 2.13.1.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*
- 3. *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*
- 3.1. *Konsekvenser for offentlige finanser*
- 3.1.1. *Direkte virkninger af en ny ferieordning*
- 3.1.1.1. *Selskabsskat af erhvervslivets forøgede renteudgifter af likviditetstabet*
- 3.1.1.2. *Beskatning af lønmodtagernes gevinst*
- 3.1.1.3. *Modregning i offentlige overførsler*
- 3.1.2. *Økonomiske konsekvenser for offentlige arbejdsgivere*
- 3.1.3. *Uhævede feriebetalinger og rente af indestående i FerieKonto*
- 3.1.4. *FerieKontos administration*

- 3.1.5. *Arbejdsmarkedets Feriefond*
- 4. *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*
- 4.1. *Finansiering af FerieKonto*
- 4.2. *Lønmodtagernes Garantifond*
- 4.3. *Kontrol med uhævet feriebetaling*
- 5. *Administrative konsekvenser for borgerne*
- 6. *Miljømæssige konsekvenser*
- 7. *Forholdet til EU-retten*
- 8. *Hørte myndigheder og organisationer m.v.*
- 9. *Sammenfattende skema*

## *1. Indledning*

Alle lønmodtagere skal have ret til betalt ferie – også nye på arbejdsmarkedet. Det er afgørende, at Danmark har en fleksibel, moderne og robust ferielov, der værner om lønmodtagernes ferierettigheder og tager hensyn til arbejdsgiverne.

### *1.1. Politisk aftale*

Regeringen (Venstre, Liberal Alliance og Konservative) og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti indgik den [] aftale om en ny ferielov. Aftalepartierne er enige i Ferielovsudvalgets betænkning i sin helhed og udmønter på den baggrund de lovforslag og forslag til følgelovgivning, som indgår i udvalgets betænkning med følgende hovedpunkter:

- Samtidighedsferie for alle, også nyansatte og tilbagevendte på arbejdsmarkedet.
- Flytning af ferieåret og indførelse af en ny ferieafholdelsesperiode.
- Fortsat to former for feriebetaling.
- Et enkelt feriesystem baseret på almene og fælles løsninger.
- En ansvarlig overgangsordning med fokus på lønmodtagernes feriemønster og arbejdsgivernes likviditet.

Aftalepartierne er enige om, at der ved overgangen til en ny ferieordning skal tages hensyn til, at lønmodtagerne så vidt muligt skal kunne bibeholde deres nuværende feriemønster, og at lønmodtagere fortsat optjener ret til fem ugers betalt ferie om året.

Aftalepartierne er enige om, at det er nødvendigt med en overgangsordning, der reducerer det likviditetstab, som arbejdsgiverne vil opleve ved indførelse af samtidighedsferie.

En ny ferieordning vil belaste arbejdsgiverne økonomisk, og aftalepartierne er derfor enige om at kompensere arbejdsgiverne efter den model, som fremgår af betænkningen. Den økonomiske kompensation til arbejdsgiverne finansieres af den varige forbedring af de offentlige finanser, der følger af en ny ferielov. I forhold til forslaget til en ny ferieordning, indebærer dette, at arbejdsgivere med feriekortordninger uden feriekasser først afregner indkomsts-katten af den optjente feriegodtgørelse ved afholdelse af ferie frem for som i dag ved optjening af ferie. Den

øvrige kompensation af arbejdsgiverne udmøntes i det samtidigt fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Desuden er aftalepartierne enige om, at det med aftalen om en ny ferieordning med samtidighedsferie vil være nødvendigt at justere retten til feriedagpenge i arbejdsløshedsforsikringsloven, retten til ferieydelse i barselsloven samt retten til ledighedsydelse i lov om aktiv social politik, så den tilpasses den nye ferielov. Samtidig skal staten kompensere de private arbejdsgivere ved at sikre, at arbejdsgivernes ATP-bidrag til visse overførselsindkomstmottagere nedsættes. Der fremsættes selvstændigt lovforslag herom i begyndelse af 2018.

### *1.2. Baggrunden for lovforslaget samt lovforslagets hovedpunkter*

Den 31. august 2015 nedsatte regeringen et Ferielovsudvalg (herefter omtalt som udvalget) med den opgave at fremkomme med forslag til en ny ferielov. Det overordnede sigte med udvalgets arbejde var ifølge dets kommissorium at tilpasse ferieloven, så den i højere grad passer til det nuværende arbejdsmarked med forskelligartede arbejds-, ansættelses- og aflønningsforhold. Indretningen af ferieloven skal samtidig tage hensyn til Danmarks internationale forpligtelser. Samtidig var ønsket at fremme et enklere feriesystem, der er lettere at administrere, og hvor det er tydeligt for lønmodtagerne og arbejdsgiverne, hvilke regler, rettigheder og forpligtelser der gælder.

Udvalget afgav den 22. august 2017 betænkning nr. 1568 om en ny ferielov og overgang til samtidighedsferie (herefter omtalt som betænkningen) til beskæftigelsesministeren.

Betænkningen indeholder i kapitel 17 et udkast til ny ferielov samt udkast til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Der har været enighed i udvalget om begge lovudkast.

Ferieloven har hidtil været nært forbundet med de kollektive overenskomster. Udvalget anbefaler derfor, at det også fremover i første række skal være arbejdsmarkedets parter, som gennem de kollektive overenskomster udvikler ferieretten.

Lønmodtageren skal sikres hvileperioder i form af årlig ferie. EU-Kommissionen har sat spørgsmålstegn ved, om forskydningen mellem optjenings- og afholdelsesperioderne i den gældende ferieordning er i overensstemmelse med EU-retten. En ændring til et system, hvor ferien afholdes i den periode hvor i den optjenes (samtidighedsferie), vil imidlertid indebære en betydelig negativ likviditetsvirkning for arbejdsgiverne. Udvalget har derfor foretaget en række analyser og undersøgelser for at afdække omfanget og mulighederne for at imødegå konsekvenserne heraf.

Udvalget har desuden lagt vægt på, at en fremtidig ferieordning understøtter den fleksible danske arbejdsmarkedsmodel, som understøtter stor jobmobilitet og hyppige jobskift.

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

Samtidig har udvalget sigtet efter at udfærdige et lovudkast, som er i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, herunder i særdeleshed arbejdstidsdirektivets<sup>2</sup> artikel 7, og som så vidt muligt ikke forrykker den økonomiske balance i ferielovgivning, herunder for arbejdsmarkedets parter eller i form af yderligere offentlige udgifter eller en svækkelse af de offentlige finanser.

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

### *1.2.1. Samtidighed, optjening og afholdelse*

Der foreslås i overensstemmelse med Udvalgets anbefaling en ferieordning med fuld samtidighedsferie, hvor lønmodtageren fortsat optjener ret til fem ugers betalt ferie om året. For at lønmodtagerne så vidt muligt skal kunne bibeholde deres nuværende feriemønster foreslås det, at optjening af ferie påbegyndes den 1. september.

For at understøtte en fleksibilitet i ferieafholdelsen, skal det i overensstemmelse med udvalgets anbefaling endvidere være muligt at afholde ferie, som er optjent i perioden fra 1. september til 31. august, i de efterfølgende fire måneder. Det vil sige, at perioden, hvor ferien kan afholdes, foreslås at være på 16 måneder.

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

### *1.2.2. Betaling under ferien*

For at opretholde den eksisterende balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, har udvalget tilstræbt at videreføre de gældende feriebetalingsregler men tilpasset samtidighedsferie. Det foreslås derfor, at der fortsat skal være to former for feriebetaling, nemlig ferie med løn, svarende til lønmodtagerens normale løn og et ferietillæg, eller feriegodtgørelse.

Efter den gældende ferielov er feriegodtgørelsesprocenten 12,5 og ferietillægget ved ferie med løn 1 pct. Sygeferiegodtgørelse udgør 12,5 pct. af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. Disse procentsatser foreslås fastholdt på uændret niveau. Feriegodtgørelse skal fortsat indbetales til FerieKonto, medmindre arbejdsgiveren er omfattet af en feriegarantiordning, som giver mulighed for, at arbejdsgiveren kan beholde feriebetalingen indtil ferien holdes.

### *1.2.3. Overgangsordning*

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

---

<sup>2</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Se hertil betænkningens kapitel 4 om EU-retten og andre internationale forpligtelser, afsnit 4.1.



Det vil have stor betydning for samfundsøkonomien og for arbejdsgivernes likviditet, hvis der skal ske betaling af op til ti ugers ferie i løbet af ét år.

I overensstemmelse med udvalgets anbefalinger foreslås derfor en overgangsordning, som imødekommer disse udfordringer, men samtidig giver mulighed for at feriemønsteret i den nuværende ferieordning så vidt muligt kan opretholdes i overgangsåret, samt at lønmodtagerne bevarer deres ret til den feriebetaling, som de har optjent. Som følge heraf foreslås, at ferie optjent i det sidste år efter de gældende regler hensættes indtil det tidspunkt, hvor lønmodtageren efter gældende regler ville kunne få udbetalt sin ikke-afholdte ferie, dvs. ved lønmodtagerens afgang fra arbejdsmarkedet. Lønmodtagernes feriemidler skal sikres mod fx arbejdsgivers konkurs frem til udbetalingen, og i den mellemliggende periode skal der ske en forrentning af de hensatte midler.

Overgangsordningen skal blandt andet anvendes til at reducere det likviditetstab, som arbejdsgiverne vil opleve ved indførelse af samtidighedsferie.

### *1.3. Forholdet til Danmarks internationale forpligtelser*

Som det fremgår af betænkningens kapitel 4 fastsætter artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden visse rammer for ferielovgivningen, som det er nødvendigt at tage højde for ved fastlæggelsen af en ny ferieordning.

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

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

Resultaterne af udvalgets øvrige overvejelser i forhold til Danmarks internationale forpligtelser vil, hvor det er relevant, fremgå af de enkelte elementer i lovforslaget.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at en gennemførelse af det foreliggende lovforslag vil sikre, at Danmark lever op til såvel arbejdstidsdirektivet som ILO-konventionen.

Der henvises til betænkningens side 61-69.

## *2. Lovforslagets indhold*

### *2.1. Samtidighed mellem optjening og afholdelse af ferie*

#### *2.1.1. Gældende ret*

Det er hovedreglen i den gældende ferielov, at der er en forskydning mellem optjening og afholdelse af ferie. Således optjenes ferien i det enkelte kalenderår, og den heri optjente ferie

afholdes som udgangspunkt i perioden fra 1. maj året efter til 30. april i det andet år efter optjeningsåret. Dette fremgår af ferielovens § 7, stk. 1, og § 12, stk. 1.

For en særlig personkreds er der indført samtidighedsferie, jf. ferielovens § 2 a. Samtidighedsferie er i ferielovens § 2 a, stk. 2, sidste punktum, defineret ved at ”ferien kan afholdes, samtidig med at den optjenes (samtidighedsferie)”. Personkredsen kan have ret til samtidighedsferie enten direkte efter ferieloven eller ved aftale.

De særlige persongrupper, der er omfattet af ferielovens § 2 a, er hushjælp og au pair-personer. Endvidere er der mulighed for, at personer, der er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens §§ 48 E og 48 F, samt anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, efter aftale kan omfattes af den særlige ordning med samtidighedsferie efter ferielovens § 2 a. De nærmere regler om optjening, afholdelse, betaling under ferien og ansættelsesforholdets ophør mv. for sådanne personer på samtidighedsferie findes i ferielovens § 2 a, stk. 2-6. Der findes også enkelte lovbestemmelser om samtidighedsferie ud over ferielovens § 2 a. Der er således fastsat regler herom i ferielovens § 9, der gælder for elever i de første ansættelsesår, samt i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2002.

Der henvises til betænkningens side 108-109

### *2.1.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

Udvalget foreslår en ordning med fuld samtidighedsferie, hvor der tages hensyn til, at lønmodtagerne så vidt muligt skal kunne bibeholde deres nuværende feriemønster, hvor mange lønmodtagere holder store dele af deres ferie i sommerperioden og i øvrige skoleferier og højtider. Udvalget foreslår derfor en ordning, hvor såvel optjening og afholdelse af ferien sker i et ferieår, der løber fra den 1. september. En lønmodtager, der er ansat uden afbrydelser fra 1. september i et givent år, vil have optjent mere end fire ugers betalt ferie, når skolernes sommerferie starter i det efterfølgende år. Ved at bibeholde det nuværende feriemønster vil der løbende opbygges en vis likviditet i virksomhederne, da der for mange lønmodtageres vedkommende vil gå nogen tid fra ferien er optjent til afholdelsen heraf. Indførelse af samtidighedsferie vil dog medføre, at de døgndækkede institutioner ikke længere uden aftale kan sprede ferieafholdelsen over hele hovedferieperioden fra maj til og med september.

Det har desuden været centralt i drøftelserne i udvalget, at der fortsat understøttes en fleksibilitet i ferieafholdelsen, så lønmodtagere, der fx ønsker at holde en uges ferie i skolernes efterårsferie, har mulighed herfor. Derfor foreslås det, at perioden, hvor ferien kan afholdes, udstrækkes til 16 måneder dvs. indtil den 31. december efter ferieårets udløb. Gennem en forlænget afholdelsesperiode tilvejebringes en mulighed for en fleksibel afholdelse af ferie, idet der eksempelvis bliver mulighed for at gemme optjent ferie til afholdelse i efterårsferien eller omkring jul. Det bemærkes, at den model, der foreslås, opfylder kravet om, at lønmodtageren efter arbejdstidsdirektivet artikel 7 altid vil have ret til at holde fire ugers betalt ferie i det løbende år. Det bemærkes endvidere, at den forlængede ferieafholdelsesperiode ikke griber ind i eller træder i stedet for lønmodtagers adgang til at overføre ferie til en efterfølgende ferieafholdelsesperiode, ligesom de

almindelige regler om feriens placering og varsling mv. også gælder i relation til den forlængede afholdelsesperiode.

Der henvises til betænkningens side 109-110.

### *2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 4 og 6 og bemærkningerne hertil.

## *2.2. Ferielovens formål og personkreds*

### *2.2.1. Gældende ret*

Ferieloven har til formål at sikre lønmodtageren grundlæggende rettigheder til ferie samt betaling herfor og giver samtidig nærmere retningslinjer for såvel lønmodtagerens som arbejdsgiverens rettigheder og pligter. Ferieloven er endvidere en lønmodtagerbeskyttelseslov. Det viser sig blandt andet ved, at en lønmodtager ikke kan give afkald på sin ret til ferie eller overdrage retten til andre. Derudover er der et sanktionssystem i ferieloven, hvilket betyder, at en arbejdsgiver, der ikke betaler skyldig feriebetaling, kan straffes med bøde. Sigtet med den gældende ferielov er i høj grad at tilskynde til, at lønmodtagere faktisk får holdt deres ferie, og at det rekreative formål med ferien tilgodeses. Således har ferieloven regler om, at hovedferie kan afvikles i sommerperioden, hvorved det blandt andet søges sikret, at familier med skolesøgende børn kan holde ferie i skolesommerferien.

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

Det fremgår af den gældende ferielovs § 1, stk. 1, at en lønmodtager har ret til ferie og feriegødtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter lovens bestemmelser. Begrebet lønmodtager er defineret i § 1, stk. 2, hvoraf følger, at der ved lønmodtager forstås en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. En lønmodtager er karakteriseret ved at være en person, som i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde (yde en tjenesteydelse) efter arbejdsgiverens instruktioner, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet (tjenesteydelsen) betalt af arbejdsgiveren - som hovedregel et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den medgåede tid (timeløn, 14-dages løn eller månedsløn).

Lønmodtagerbegrebet er præciseret i ferielovens § 1, stk. 3, hvorefter en person, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som den pågældende arbejder i, dog ikke anses for lønmodtager.

I bekendtgørelse nr. 1238 af 25. november 2014, er det nærmere fastsat, hvornår en indehaver af selskabskapital anses for at have afgørende indflydelse på den virksomhed, som vedkommende arbejder i, og dermed ikke er lønmodtager i ferielovens forstand.

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

Det er fastslået i EU-Domstolens praksis vedrørende TEUF artikel 45, at arbejdstagerbegrebet er et EU-retligt begreb, som ikke må fortolkes indskrænkende. Således skal enhver person, som udøver reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, anses for arbejdstager.

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

Der henvises til betænkningens side 91-92 og 94-96

### *2.2.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

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

Der er i udvalget enighed om at tage afsæt i den gældende ferielovs lønmodtagerbegreb. En ny ferielov vil således først og fremmest skulle omfatte personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Der skal ikke fremover være specifikke bestemmelser, der vedrører regulering af personer, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som personen arbejder i.

Udvalget er bevidst om, at den danske ferielov, ud over at indgå i en dansk arbejdsretlig sammenhæng, også skal implementere EU-retlige forpligtelser i forhold til personer, der er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Udvalget har vurderet, at den mest hensigtsmæssige måde at sikre alle personer, der er omfattet af arbejdstagerbegrebet, ferie i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 7, er ved at lade disse personer være omfattet af lønmodtagerbegrebet i ferieloven. EU-Domstolens praksis vil således have indflydelse på, hvilke persongrupper der omfattes af lønmodtagerbegrebet. Som det fremgår af den omtalte praksis fra EU-Domstolen i bemærkningerne til § 2, vil fx direktører efter omstændighederne således være omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb. Ligeledes vil fx lønnede praktikanter og løntilskudsansatte være omfattet.

Som det fremgår af praksis fra EU-Domstolen, som beskrevet i bemærkningerne til § 2, har det EU-retlige arbejdstagerbegreb en nedre grænse, således at personer, der er i beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, ikke anses for arbejdstagere. Der er enighed i udvalget om, at denne nedre grænse ikke skal indgå ved fastlæggelsen af

personkredsen, der er omfattet af ferieloven. Det betyder, at den ansatte omfattes af ferielovens regler, uanset omfanget af beskæftigelsen.

Udvalget har drøftet, i hvilket omfang ferieloven omfatter personer i såkaldt ”atypiske beskæftigelsesforhold”, fx freelancere, konsulenter, honorarlønnede, vikarer og tidsbegrænset ansatte. Udvalget er i denne forbindelse bevidst om, at der ikke er tale om en ny gruppe, men en gruppe, som udvikler sig. Desuden er udvalget opmærksom på, at gruppen ikke er homogen og ikke kan karakteriseres entydigt.

Derfor fastholder udvalget, at både for selvstændige erhvervsdrivende (og dermed ikke lønmodtagere) og for freelancere, eksterne konsulenter og honorarlønnede vil det være en konkret vurdering af, hvorvidt der er et tjenesteforhold, som medfører, at personen får lønmodtagerstatus efter ferieloven. Det stemmer bedst overens med lovens beskyttelsesformål, at en lønmodtagerstatus kun mistes, når der er grundlag for at statuere selvstændighed i udførelsen af arbejde for en anden. Afgørende er, om den pågældende er reelt selvstændig.

Der henvises til betænkningens side 93 og side 103-104.

### *2.2.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 1 og 2 og bemærkningerne hertil.

## *2.3. Optjening og afholdelse af ferie*

### *2.3.1. Gældende ret*

#### *2.3.1.1. Hovedreglerne for optjening af ferie*

Det fremgår af den gældende ferielovs § 7, stk. 1, at en lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). Det følger af § 3, stk. 1-2, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen), at en lønmodtager, der ikke er ansat i en hel kalendermåned (eller har haft perioder, hvor der ikke optjenes ret til betalt ferie), optjener ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Lønmodtageren kan dog højst optjene ret til 2,08 dages betalt ferie pr. kalendermåned. Det er med andre ord selve ansættelsen og ikke antallet af dage, hvor lønmodtageren konkret er på arbejde, der er afgørende for beregningen af de optjente feriedage.

Hvis lønmodtageren er fraværende på dage, hvor lønmodtageren skulle have været på arbejde, regulerer ferielovens § 7, stk. 2-4, optjeningen af ferie for disse dage. Udgangspunktet i ferieloven er, at der ikke optjenes ret til betalt ferie under ansættelsen i sygdomsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller hvor der ikke optjenes sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 25, jf. § 7, stk. 2, nr. 1. Ligeledes optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelse i barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn efter jf. § 7, stk. 2, nr. 2.

Der optjenes endvidere ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout, jf. ferielovens § 7, stk. 3, eller i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt fx på grund af vejræssige forhold eller materiale-mangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn, jf. ferielovens § 7, stk. 4.

Efter ferielovens § 25, stk. 1, optjener en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværdsdag under hver periode med sygefravær.

Der henvises til betænkningens side 126-128.

### *2.3.1.2. Hovedreglerne for afholdelse af ferie*

Efter gældende regler skal ferie holdes i det år, der går fra den 1. maj til den 30. april, og som følger efter optjeningsåret, jf. ferielovens § 12, stk. 1. Ferie holdes og tælles som udgangspunkt i dage. Dette følger af ferielovens § 12, stk. 2, der fastslår, at ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår med et forholdsmæssigt antal dage. Endvidere fastslår bestemmelsen, at ferien holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. I ferielovens § 12, stk. 3, reguleres de perioder, hvor der ikke kan placeres eller holdes ferie. Dette indebærer blandt andet, at der ikke kan holdes ferie på det ugentlige fridøgn, på sønehelligdage eller i den situation, som er reguleret i ferielovens § 38, hvor lønmodtageren på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, dvs. at lønmodtageren har en feriehindring. De særlige forhold efter ferielovens § 38 er reguleret i § 17, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie, og omfatter blandt andet egen sygdom, barsel og adoption.

Det fremgår af ferielovens § 13, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse og slutter ved arbejdstids ophør. En lønmodtager, som bliver syg før feriens begyndelse, er ikke forpligtet til at begynde ferien, medmindre lønmodtageren selv ønsker det, jf. ferielovens § 13, stk. 2. Efter § 13, stk. 3, har en lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Efter § 13, stk. 7, kan en lønmodtager, der deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, ikke begynde ferien. Lønmodtageren har efter § 14, stk. 1, krav på mindst 15 feriedage i sammenhæng (hovedferien) i perioden, der går fra den 1. maj til 30. september (ferieperioden). De øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst fem dages varighed, men hvis driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de dog gives som enkelt dage jf. § 14, stk. 3. Arbejdsgiveren har herudover som led i ledelsesretten ret til at fastsætte, hvornår lønmodtageren holder sin ferie.

Ved den konkrete placering af ferien skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest tre måneder før, hovedferien begynder, og mindst en måned før ferien begynder for øvrige feriedage, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette. Disse regler fremgår af ferielovens § 15, stk. 2.

Varslet på tre måneder kan forkortes, således at ferien kan holdes inden ferieperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har kunnet holde ferien på grund af sygdom, jf. feriebekendtgørelsens § 12, stk. 2.

Efter ferielovens § 8, stk. 1, har en lønmodtager ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter ferielovens § 7. Retten til feriefrihed uden betaling er ikke afhængig af en forudgående optjening, til gengæld må lønmodtageren afholde ferien for egen regning.

Som udgangspunkt kan en arbejdsgiver ikke pålægge en lønmodtager at afvikle ferie, som ikke er optjent. Ferielovens § 17 er dog en undtagelse hertil. Det følger af bestemmelsen, at hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan arbejdsgiveren uden at skulle betale løn eller erstatning til lønmodtageren bestemme, at lønmodtageren skal holde ferie, selvom lønmodtageren ikke har optjent ret til betalt ferie. Herudover reguleres hvad der skal ske, hvis en virksomhed holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, herunder i hvilket omfang arbejdsgiveren skal betale lønmodtageren løn for de pågældende dage.

Ferielovens § 16 regulerer lønmodtagerens afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode. Bestemmelsens stk. 1 indeholder en særlig beskyttelse af lønmodtagerens hovedferie i opsigelsesperioden, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om ferieafholdelse, da en opsagt lønmodtager ikke kan afholde hovedferie, hvis opsigelsesvarslet er på tre måneder eller derunder. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

I en fritstillingsperiode kan en arbejdsgiver under visse betingelser anse alt ferie for afholdt efter § 16, stk. 2, selvom arbejdsgiveren ikke nødvendigvis har fastsat ferien. Det kræves, at fritstillingsperioden er så lang, at både varslerne for ferie og selve ferien kan ligge inden for fritstillingsperioden.

Som udgangspunkt er det også en betingelse, at lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde, efter udløbet af perioderne nævnt i § 15, stk. 2. Hvis der ikke foreligger en sådan arbejdsfri periode, kan ferien dog anses for afholdt i fritstillingsperioden i to situationer. Det drejer sig om de situationer, hvor lønmodtageren for det første er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver jf. § 16, stk. 3, nr. 1, samt for det andet, hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb jf. § 16, stk. 3, nr. 2.

Der henvises til betænkningens side 137-140.

### *2.3.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

Udvalget foreslår, at en lønmodtager fortsat optjener 2,08 dages betalt ferie pr. måneds ansættelse, svarende til fem ugers ferie om året. Optjeningen foreslås fortsat baseret på en fem-dages uge.

Da optjeningen sker i et feriesystem med samtidighedsferie, skal optjeningen af ferie ske løbende. En løbende optjening betyder, at optjeningen sker i forhold til ansættelsens længde, også hvis en lønmodtager er ansat for kortere tid end en måned.

Udvalget har drøftet, hvorvidt de eksisterende bemyndigelsesbestemmelser vedrørende adgangen til blandt andet at fastlægge regler om optjening af ferie, hvis lønmodtageren er ansat under en måned, skal videreføres. Udvalget er enig om, at adgangen til at fastlægge regler ikke skal videreføres, da retstilstanden bør kunne fastslås ud fra lovens regler i sig selv.

Udvalget foreslår, at en lønmodtagers optjening af ret til betalt ferie fortsat ikke skal gælde under barselsperioder og andre orlovsperioder eller tjenestefri perioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Udvalget har drøftet, hvorvidt der fortsat skal være ret til feriefrihed uden forudgående optjening. Udvalget finder, at hvis der indføres samtidighedsferie, indebærer samtidighedssystemet, at retten til afholdelse af betalt ferie optjenes allerede fra ansættelsens begyndelse. Udvalget har imidlertid været enig om, at lønmodtagernes ret til fem ugers ferie pr. ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent betaling til ferien eller ej, skal videreføres.

Herudover foreslås at give arbejdsgiverne mulighed for efter aftale at give den betalte ferie på forskud, så en lønmodtager kan holde en længere ferie tidligt i ferieåret, før ferien er optjent. Det er desuden foreslået, hvordan udligningen af ferien afholdt på forskud kan foretages i takt med den efterfølgende optjening, samt hvordan arbejdsgiveren kan modregne de forudbetalte feriepenge, hvis lønmodtageren fratræder, før den betalte ferie er optjent.

Under hensyntagen til behovet for at gennemføre en ordning med samtidighedsferie – er der enighed om at videreføre de gældende regler om, hvornår og hvordan ferien skal holdes og varsles, hvordan ferien skal placeres, herunder hvorvidt dette skal ske i sammenhæng, og at videreføre bestemmelser om hvornår lønmodtageren ikke kan påbegynde eller afholde ferien.

Udvalget foreslår at videreføre arbejdsgiverens mulighed for at gennemføre en ferielukning af virksomheden. Udvalget har på den baggrund valgt at foreslå en tilpasning af bestemmelsen i lyset af, at ferien fremover foreslås optjent og afholdt i et system med samtidighed.

Det foreslås, at arbejdsgiveren forpligtes til at sikre, at lønmodtagerne i videst muligt omfang har betalt ferie til rådighed for ferielukninger, enten i form af optjent ferie fra tidligere ferieår eller i form af ferie på forskud.

For at en lønmodtager kan få betalt ferie på forskud ved virksomhedslukningen, er det et krav, at lønmodtageren har været ansat hos pågældende arbejdsgiver hele det forudgående ferieår. Dermed vil lønmodtagere, som har været ansat hos arbejdsgiveren i en årrække, ikke under en virksomhedslukning kunne blive hjemsendt uden løn under henvisning til en ferielukning af virksomheden, i modsætning til nyansatte.

Der henvises til betænkningens side 128-130 og 146-148.

### *2.3.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets § 5 og §§ 6-15 og bemærkningerne hertil.

## *2.4. Feriebetalingen*

### *2.4.1. Gældende ret*



Lønmodtageren har efter ferielovens kapitel 4 enten ret til løn under ferie og ferietillæg eller ret til feriegodtgørelse. Ferieloven regulerer endvidere retten til sygeferiegodtgørelse for lønmodtagere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

#### *2.4.1.1. Løn under ferie og ferietillæg*

De lønmodtagere, der har ret til løn under ferie efter ferielovens § 23, er dem, der er ansat månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehelligdage og sygedage.

Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidstidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien.

Lønmodtageren har, ud over lønnen under ferien, ret til et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 23, stk. 2. Ferietillæg udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt, jf. ferielovens § 23, stk. 4.

Ferielovens § 23, stk. 3, regulerer de tilfælde, hvor der sker en væsentlig ændring i lønmodtagerens arbejdstid eller arbejdsomfang fra optjeningsåret til tidspunktet for feriens afholdelse (feriedifferenceberegning). Af bestemmelsen fremgår, at hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang er ændret med mere end 20 pct. fra optjeningstidspunktet til det tidspunkt, hvor lønmodtageren holder ferie, skal lønnen under ferie reguleres forholdsmæssigt.

#### *2.4.1.2. Feriegodtgørelse*

Hvis betingelserne for at få løn under ferie og ferietillæg ikke er opfyldt, har lønmodtageren i stedet ret til feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 24.

Efter ferielovens § 26 beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og af personalegoder, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, forudsat at ydelsen er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Det fremgår endvidere af bestemmelsens stk. 2, at lønmodtagernes bidrag til diverse pensionsordninger, arbejdsmarkedsbidrag og medarbejderinvesteringsselskaber, som ikke er indkomstskattepligtige for lønmodtageren, alligevel indgår i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg. Derimod skal der ikke beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, jf. ferielovens § 26, stk. 4.

#### *2.4.1.3. Sygeferiegodtgørelse*

Efter ferielovens § 25, stk. 1, optjener en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, ret til sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste fire uger før fraværet, jf. ferielovens § 25, stk. 2. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem den almindeligt beregnede sygeferiegodtgørelse og feriegodtgørelsen af den delvise løn.

For så vidt angår provisionslønnede, følger det af ferielovens § 23, stk. 2, 3. pkt., at en provisionslønnede under sin ferie har krav på en kompensation for den provision, der mistes som

følge af ferieafholdelsen. Feriegodtgørelsen beregnes på baggrund af provisionen i det forudgående optjeningsår.

Det følger endvidere af ferielovens § 23, stk. 5, at en lønmodtager, som har ret til løn under ferie, før optjeningsårets begyndelse kan kræve at få feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for at få løn under ferie og ferietillæg.

Ferielovens § 23, stk. 6, regulerer endelig, hvad der skal ske med den optjente ferie i det tilfælde, hvor en lønmodtager med ret til løn under ferie fratræder. En lønmodtager, der fratræder, får feriegodtgørelse for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu.

Der henvises til betænkningens side 131-134.

#### *2.4.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

Udvalget foreslår så vidt muligt at opretholde feriebetalingen på det eksisterende niveau. På den baggrund foreslås de gældende feriebetalingsregler tilpasset samtidighedsferie. Det foreslås derfor, at der fortsat skal være to former for feriebetaling, nemlig ferie med løn og feriegodtgørelse.

Ferie med løn skal som hidtil bestå af den pågældendes normale løn og et ferietillæg. Også reglerne om beregning af feriegodtgørelse er fastholdt.

Efter den gældende ferielov udgør feriegodtgørelsen 12,5 pct. og ferietillægget ved ferie med løn 1 pct. Sygeferiegodtgørelse udgør 12,5 pct. af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. Disse procentsatser foreslås opretholdt på et uændret niveau.

Reglerne om sygeferiegodtgørelse foreslås tilpasset samtidighedsferie, men ikke i øvrigt ændret.

I en fremtidig ordning med samtidighedsferie vil det ikke være muligt at opgøre ferietillægget ved ferieårets begyndelse, da beregningsgrundlaget ikke er kendt på dette tidspunkt.

Udvalget foreslår, at arbejdsgiverne skal kunne vælge mellem to udbetalingsrytmer. Udbetalingen vil kunne ske samtidig med, at ferien afholdes. Dette vil sikre, at ferietillægget indgår ved opgørelsen af den feriebetaling, som lønmodtageren har til rådighed på ferietidspunktet. Ferietillægget er imidlertid udtryk for, at lønmodtageren får mere end sin normale løn i feriebetaling. Der er derfor efter EU-retten ikke krav om, at lønmodtageren skal have denne betaling til brug for ferien. Det foreslås, at arbejdsgiverne i stedet vil kunne vælge at udbetale ferietillægget i to årlige rater henholdsvis den 31. maj og den 31. august.

Efter de gældende regler skal der ske feriedifferenceberegning i tilfælde af skift i arbejdstid/-omfang, hvis ændringen på ferietidspunktet er mere end 20 pct. i forhold til den gennemsnitlige arbejdstid/-omfang i optjeningsåret.

Med henblik på at sikre, at reglerne er i overensstemmelse med EU-retten, foreslår udvalget, at retten til betalt ferie, i de tilfælde, hvor der er forskel på arbejdstiden/-omfanget fra optjeningstidspunktet til ferietidspunktet, altid skal følge arbejdstiden/-omfanget på optjeningstidspunktet.

Der henvises til betænkningens side 134-136.

#### *2.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 16-20 og bemærkningerne hertil.

## *2.5. Overskydende ferie*

### *2.5.1. Gældende ret*

Udgangspunktet i ferieloven er, at lønmodtageren kun har ret til de optjente feriepenge, hvis ferien rent faktisk holdes, og at ferie, der er optjent i et optjeningsår, skal holdes i det efterfølgende ferieår. Holder lønmodtageren ikke den optjente ferie, tilfalder feriebetalingen som udgangspunkt statskassen, Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. ferielovens § 36, stk. 1 og 2.

Ferieloven indeholder dog også regler, der gør det muligt for lønmodtageren at overføre ferie til det efterfølgende ferieår eller få udbetalt feriepenge uden at ferien holdes.

En lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie udover 20 dage overføres til det efterfølgende ferieår, medmindre andet fremgår af kollektiv overenskomst, jf. § 19.

Hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden hovedferieperiodens eller ferieårets udløb – dvs. enten i perioden op til den 30. september eller i perioden op til den 30. april – udbetales feriegodtgørelse, løn eller ferietillæg til lønmodtageren. De særlige forhold efter ferielovens § 38 er fastsat i feriebekendtgørelsens § 17. Bestemmelsen opregner de forhold, som anses som feriehindringer efter ferieloven, herunder sygdom og barsel. For en uddybning af hvad der i øvrigt anses som feriehindringer henvises til de specielle bemærkninger til § 14. Hvis lønmodtageren er omfattet af en overenskomst, som giver mulighed for at aftale overførsel af ferie ved feriehindringer, kan ferien i stedet for udbetaling efter aftale med arbejdsgiveren overføres til afholdelse i det følgende ferieår efter samme regler, jf. ferielovens § 40. En lønmodtager, der på grund af sygdom er forhindret i at holde erstatningsferie efter ferielovens § 13 inden ferieårets udløb, har en ubetinget ret til at overføre og holde ferien i det efterfølgende ferieår, jf. ferielovens § 13, stk. 5. Overførsel af erstatningsferie, som er opnået efter ferielovens § 13, kræver ikke en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Efter ferieloven kan der i en række situationer udbetales feriegodtgørelse, uden at ferien holdes. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto, eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, jf. ferielovens § 30, stk.1, nr. 1. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales endvidere, hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister, jf. ferielovens § 30, stk. 1, nr. 2. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 30, stk. 5.

Hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter §§ 19 og 40 er holdt, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 dage i forbindelse med lønmodtagerens fratreden, jf. ferielovens § 30, stk. 4.

Feriegodtgørelse, kan udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsfradrag, jf. ferielovens § 30, stk. 2. Samme arbejdsgiver kan kun bruge reglen to gange over for den samme lønmodtager hvert år.

Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, jf. ferielovens § 30, stk. 3.

Efter ferielovens § 34 a udbetales feriepenge til lønmodtageren ved ferieårets udløb, hvis beløbet er på højst 2.250 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriebetalingen vedrørende dette ansættelsesforhold dog kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage. Udbetaling kan således kun ske, hvis beløbet enten vedrører ferie udover 20 dage eller et ophørt ansættelsesforhold. Det er den, som udbetaler feriepengene, der skal sikre, at betingelserne for udbetaling er opfyldt. FerieKonto kan imidlertid ikke vide, om et uhævet feriegodtgørelsesbeløb vedrører ferie ud over 20 dage. Det følger derfor af ferielovens § 34 a, stk. 2, at beløbet udbetales til lønmodtageren af FerieKonto, men at beløbet kan kræves tilbagebetalt efterfølgende, hvis beløbet ikke stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, eller beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller afholdt ferie, jf. ferielovens § 37, stk. 2.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 1, kan en lønmodtager ved ferieårets udløb få udbetalt uhævet feriegodtgørelse, som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret. Det gælder uanset beløbets størrelse og uanset antallet af dage, lønmodtageren har optjent. Lønmodtageren skal senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmode arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen om udbetaling. Efter ferielovens § 34 b, stk. 2 kan lønmodtageren inden samme frist skriftligt anmode arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen om udbetaling af feriebetaling for ikke afholdt ferie der er optjent ud over 9½ måneds beskæftigelse (den 5. ferieuge). Efter ferielovens § 34 b, stk. 3, gælder en regel om, at der sker reduktion i antallet af dage med feriebetaling, der kan udbetales efter stk. 1 og stk. 2 for det antal dage, hvor der i ferieåret er udbetalt visse former for offentlige forsørgelsesydelse.

Der henvises til betænkningens side 141-146.

### *2.5.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

Der er i udvalget enighed om i videst muligt omfang at give arbejdsgivere og lønmodtagere mulighed for fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af lønmodtagerens ferie, herunder ved at give mulighed for overførsel af optjent betalt ferie, i det omfang EU-retten tillader det.

Udvalget foreslår derfor, at optjent ferie udover 4 uger fortsat skal kunne overføres efter aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Det foreslås endvidere som noget nyt, at de første fire ugers optjente betalte ferie altid skal overføres, hvis der foreligger en feriehindring.

Udvalget foreslår, at optjent betalt ferie ud over fire uger som hovedregel skal udbetales til lønmodtageren ved ferieafholdelsesperiodens afslutning, medmindre arbejdsgiveren og lønmodtageren aftaler, at ferien overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Herudover vil arbejdsgiveren og lønmodtageren kunne aftale, at udbetalingen sker allerede efter ferieårets udløb, dvs. op til fire måneder tidligere.

Det foreslås endvidere, at lønmodtageren efter anmodning kan få udbetalt ferie, som tidligere har været overført på grund af sygdom eller orlov efter barselsloven, og som på ny vil kunne overføres på grund af samme forhold.

I denne situation vurderes det, at når ferien i overensstemmelse med EU-domstoles praksis ellers kunne bortfalde helt, vil det ikke være uforeneligt med arbejdstidsdirektivet at tillade udbetaling.

Herudover foreslås det, at der ved ansættelsesforholdets ophør vil ske udbetaling med det samme, hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet, fx ved pensionering, og at der skal kunne ske udbetaling ved ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis ansættelsesforholdet er ophørt.

Udvalget foreslår, at en ny ferieordning med samtidighed ikke skal indebære ændringer i reglerne om feriebetaling og offentlige forsørgelsesydelse.

Der henvises til betænkningens side 146-150.

### *2.5.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 21-27 og bemærkningerne hertil.

## *2.6. Fravigelighed*

### *2.6.1. Gældende ret*

Ferielovens §§ 4 og 5 indeholder generelle bestemmelser om lovens fravigelighed.

Efter ferielovens § 4, stk. 1, kan en lønmodtager ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Efter bestemmelsens stk. 2 er loven derimod ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v.

Formålet med lovens fravigelsesmuligheder er i videst muligt omfang at give arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at fastsætte ferieregler, der er tilpasset forholdene inden for et fagområde eller en branche.

Det følger endvidere af ferielovens § 5, at der ved fravigelse ved kollektiv overenskomst som aftalepart på lønmodtagerside mindst skal være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Hvis der i en kollektiv overenskomst eller individuel aftale er fastsat bestemmelser, som er i strid med lovens ufravigelige bestemmelser, vil de være ugyldige.

De generelle bestemmelser er suppleret af en lang række bestemmelser i loven, som fastlægger, i hvilket omfang de enkelte bestemmelser i loven kan fraviges til ugunst for lønmodtageren ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, skal fortolkning og brud på disse bestemmelser efter ferielovens § 4, stk. 3, afgøres i det fagretlige system, medmindre spørgsmålet er omfattet af reglerne om klageadgang til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i ferielovens § 44, stk. 4-10.

Den mest betydningsfulde fravigelse fra ferieloven er herudover ferieordningerne, hvor det er aftalt, at arbejdsgiveren ikke løbende skal afregne feriepenge til FerieKonto. Ferieordningen skal være aftalt ved kollektiv overenskomst og forudsætter, at der stilles garanti for feriebetalingen jf. ferielovens § 31, hvilket typisk sker ved, at arbejdsgiverforeningen afgiver en garanti for feriebetalingen.

Der er enkelte bestemmelser i ferieloven, som kan fraviges til ugunst for lønmodtageren ved en individuel aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver, herunder aftaler om afholdelse af ferie.

Det skal i øvrigt bemærkes, at regler, der ifølge loven kan fraviges ved individuel aftale, som udgangspunkt også kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Der henvises til betænkningens side 151-154.

### *2.6.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

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

#### *2.6.2.1. Kollektiv overenskomst*

Udvalget foreslår, at beskyttelsen af lønmodtagernes ferierettigheder i første række skal ske gennem kollektive overenskomster. Som det er i dag, indeholder ferieloven en opregning af de specifikke regler, der kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Udvalget finder, at det i stedet bør være ferielovens hovedregel, at lovens bestemmelser kan fraviges ved kollektiv overenskomst, således at det specifikt angives hvilke bestemmelser der ikke kan fraviges. Det gælder bl.a. visse bestemmelser om ferielovens rammer og forvaltningsmæssige ordning.

Udvalget finder således, at det er nødvendigt at stille skærpede krav til karakteren af repræsentationen. Udvalget foreslår derfor, at loven kan fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Hidtil har kollektive overenskomster om fravigelse af ferielovens bestemmelser kunnet indgås af en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation uden forudgående forelæggelse for eller drøftelse med lønmodtagerorganisationens hovedafdeling. Udvalget finder, at det i lyset af den udvidede adgang til at indgå kollektive overenskomster, hvor bestemmelser i loven kan fraviges til skade for lønmodtagerne, er nødvendigt at sikre lønmodtagernes samlede retsstilling ved at stille betingelser for at indgå lokale aftaler på virksomhederne.

Udvalget foreslår, at afgrænsningen foretages således, at lokale aftaler enten skal være godkendt af den mest repræsentative landsdækkende lønmodtagerorganisation eller skal være indgået i overensstemmelse med rammer for sådanne aftaler, der er fastsat i en kollektiv overenskomst indgået af en sådan mest repræsentativ landsdækkende lønmodtagerorganisation. Det vil på dette grundlag have formodningen for sig, at ferieaftalen i en sådan kollektiv overenskomst ud fra en helhedsbedømmelse stiller lønmodtagerne som gruppe mindst lige så godt som ferieloven.

### *2.6.2.2. Individuel aftale*

Udvalget foreslår, at det som hovedregel ikke skal være muligt ved individuel aftale at fravige ferielovens regler til skade for lønmodtageren, medmindre dette klart fremgår af loven. Dette skal ses i lyset af behovet for lønmodtagerbeskyttelse, som fremgår ovenfor vedrørende de kollektive overenskomster.

Det bemærkes, at Udvalget forudsætter, at en imødekommelse af et klart tilkendegivet ønske fra en lønmodtager om at afholde sin ferie på en given måde, der ikke svarer til den i loven fastlagte model, som udgangspunkt skal anses for at være til gunst for lønmodtageren.

Det er udvalgets holdning, at det bør være muligt for en arbejdsgiver og en lønmodtager i et løbende ferieår konkret at få ferien placeret hensigtsmæssigt. Varslingsreglerne skal således kunne fraviges, hvis lønmodtageren gerne vil udsætte fastlæggelsen af sin ferie. Tilsvarende bør reglerne om ferieplacering i blokke bestående af hele uger kunne fraviges, så det er muligt fx at placere enkelte feriedage på virksomhedens lukkedage eller i dagene omkring påske, hvis arbejdsgiveren kan opnå en aftale herom med lønmodtageren, også selvom det sker på arbejdsgiverens foranledning.

Udvalget har herudover drøftet, om dette hensyn gør sig gældende i forhold til afholdelse af ferie under opsigelse. Udvalget er i forlængelse af disse drøftelser blevet enige om en justering af balancen i adgangen til at fravige bestemmelsen, således at adgangen til fravigelse på det angivne område kun skal kunne ske, hvor det er aktuelt, konkret begrundet, dvs. hvor en lønmodtager og arbejdsgiver efter opsigelsen på grund af forholdene bliver enige om, at lønmodtageren holder sin hovedferie i opsigelsesperioden.

### *2.6.2.3. Udstrækning af feriegarantiordninger*

Udvalget har overvejet, om der bør indføres en adgang til at lade lønmodtagere, der ikke er ansat efter anden overenskomst med feriegarantiordning, omfatte af en feriegarantiordning, som arbejdsgiveren har etableret ved aftale med en lønmodtagerorganisation, der ikke repræsenterer den pågældende lønmodtager.

I forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast er der opnået enighed om, at en sådan adgang kan indføres med henblik på at sikre arbejdsgiverne reelle stordriftsfordele ved tilrettelæggelsen af deres ferieadministration. Det skal imidlertid være en betingelse, at feriegarantiordningens vilkår er tilgængelige for lønmodtageren og dennes eventuelle fagforening, så fagforeningerne får mulighed for at give relevant og tilstrækkelig rådgivning til de medlemmer, der måtte blive tilbudt en ansættelse, som ikke er omfattet af overenskomst. Der vil endvidere skulle ske orientering af de overenskomstbærende organisationer, hvis medlemmer kan blive berørt af en sådan udstrækning.

Der henvises til betænkningens side 154-157.

### *2.6.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets § 3 og bemærkningerne hertil.

## *2.7. Uhævet feriebetaling*

### *2.7.1. Gældende ret*

Uhævet feriebetaling er feriebetaling, som ikke er udbetalt til lønmodtageren i ferieåret eller aftalt overført efter § 19 eller § 40, og som heller ikke udbetales til lønmodtageren efter ferielovens § 34 a eller 34 b.

Denne uhævede feriebetaling skal arbejdsgiverne eller FerieKonto efter ferieårets afslutning overføre til Arbejdsmarkedets Feriefond (AFF) eller en privat feriefond, der er aftalt ved kollektive overenskomst og som bruger den uhævede feriebetaling til ferieformål, jf. ferielovens § 36, stk. 1 og 2, og § 46, stk. 3.

Inden den uhævede feriebetaling overføres til en fond, er det fastsat, at staten skal have en andel deraf jf. ferielovens § 42. Bestemmelsen medfører at, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering hvert tredje år inden den 1. september skal fastsætte, hvor stor en del af de uhævede feriebetaling, der skal tilfalde statskassen. Fastsættelsen sker på baggrund af en undersøgelse af, hvor stor en procentdel af den uhævede feriebetaling i et givet ferieår, der kan henføres til personer, som i stedet for at holde deres optjente ferie med feriebetaling har fået arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller orlovsydelse. Fra optjeningsåret 2015 er statens andel 30 pct. Derudover er der i loven fastsat regler om, at staten skal modtage en del af FerieKontos renter, inden et eventuelt resterende renteaflast overføres til AFF, jf. ferielovens § 32, stk. 2, 4. pkt.

Efter ferielovens § 32, stk. 3, skal uhævet feriegodtgørelse endvidere dække udgifterne til FerieKonto, i det omfang renterne af indbetalt feriegodtgørelse ikke rækker.

Når staten har fået en andel af den uhævede feriebetaling, tilfalder den resterende uhævede feriebetaling Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, når udgifterne til FerieKonto er dækket.

Arbejdsmarkedets Feriefonds midler skal anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere

Det fremgår af loven, at Arbejdsmarkedets Feriefond i videst muligt omfang skal imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn. Fonden kan endvidere, hvis der er midler dertil, støtte ferieformål, der både har et socialt og et kulturelt sigte. Beskæftigelsesministeren udpeger fondens bestyrelse og fastsætter vedtægter for fonden.

Det fremgår af ferielovens § 36, stk. 2, at inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 31, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering tillade, at den andel af de uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 1 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet tilfalder en privat feriefond.

Der henvises til betænkningens side 162-164.

### *2.7.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*



Der er i udvalget opnået enighed om, at uhævet feriebetaling fortsat skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde. Den uhævede feriebetaling vil dog fremover fortrinsvis skulle finansiere udgifterne til driften af Feriepengeinfo.

Derimod foreslås det, at staten ikke længere skal modtage en andel af den uhævede feriebetaling. Baggrunden er, at der i et system med samtidighedsferie vil være en formodning for, at lønmodtageren ikke har akkumuleret så meget optjent ikke afholdt ferie som i et feriesystem med forskudt ferie. I de tilfælde, hvor en lønmodtager i en ledighedsperiode fravælger at holde sin optjente ferie og i stedet modtager arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, vil omfanget af optjente feriedage, som lønmodtageren ikke afholder i sin ledighedsperiode, således være begrænset.

Der henvises til betænkningens side 165.

### *2.7.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 34-35 og §§ 40-41 samt bemærkningerne hertil.

## *2.8. Lovens administration*

### *2.8.1. Gældende ret*

Der er en række aktører, der er involveret i administrationen af ferieloven, både i den daglige administration og i forbindelse med afgørelse af tvister, der udspringer af ferieloven.

#### *2.8.1.1. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i 1. instans i en række sager efter ferieloven, jf. ferielovens § 44, stk. 1. Som udgangspunkt træffer styrelsen afgørelse i tvister mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om ret til ferie, medmindre forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst. Herudover har styrelsen enekompetence i en række sager, jf. ferielovens § 44, stk. 3. Endelig har styrelsen ansvaret for administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. ferielovens § 32, stk. 1. Styrelsen har således det overordnede administrative og forvaltningsmæssige ansvar for administrationen af opgaverne i FerieKonto.

Styrelsen kan efter ferielovens § 44, stk.11, delegere sin afgørelseskompetence samt en række andre opgaver til FerieKonto.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har endvidere til opgave at godkende oprettelse af - og føre tilsyn med de private feriefonde jf. § 44, stk. 10, samt at administrere den dansk-tyske ferieaftale (hvorefter danske bygningsarbejdere, som er udstationeret til Tyskland, kan forblive omfattet af det danske system og omvendt for de tyske bygningsarbejdere), og til hvert tredje år at fastsætte statens andel af den uhævede feriebetaling jf. § 42, stk. 1. Der henvises til bemærkninger i afsnit 2.7.1. om uhævet feriebetaling.

Som lovens ansvarlig er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering den myndighed, der på forespørgsel fra lønmodtagere, arbejdsgivere, andre offentlige myndigheder m.v. afgiver vejledende udtalelser om fortolkning af ferieloven.

#### *2.8.1.2. FerieKonto*

Udgangspunktet i ferieloven er, at feriegodtgørelse skal indbetales til FerieKonto, medmindre arbejdsgiveren er omfattet af en feriekortordning med en garanti for feriegodtgørelsen, jf. ferielovens § 28, stk. 1, sammenholdt med ferielovens § 31.

FerieKonto varetager opgaver vedrørende arbejdsgivernes indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse, herunder opkrævning af feriegodtgørelse. Disse opgaver fremgår af bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto. Endvidere forestår FerieKonto opkrævning af morarenter ved for sen indbetaling af feriegodtgørelse jf. ferielovens § 28, stk. 2. FerieKonto varetager samtidig opgaver vedrørende udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagere, herunder i forbindelse med afholdelse af ferie, jf. ferielovens § 29, samt udbetaling af feriegodtgørelse efter ferieårets udløb jf. ferielovens § 34 a, stk. 2 eller § 30, samt efter ansøgning jf. ferielovens § 34 b

Herudover træffer FerieKonto efter delegation fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse som 1. instans i sager om optjening af feriedage efter ferielovens § 7. FerieKonto afgiver desuden indstilling til politiet i sager om overtrædelse af reglerne om indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto.

FerieKonto finansieres af renterne af arbejdsgivernes indbetalinger til FerieKonto samt af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse. I det omfang udgifterne ikke kan dækkes heraf, skal uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto dække den resterende del af udgifterne.

#### *2.8.1.3. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg*

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings og FerieKontos afgørelser kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. ferielovens § 45. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalgs afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed jf. § 4 i bekendtgørelse nr. 848 af 5. september 2000 om Arbejdsmarkedets Ankenævns behandling af sager efter ferieloven.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg er sidste administrative klageinstans af sager på ferielovens område. Ankestyrelsens afgørelser kan – ligesom styrelsens og FerieKontos afgørelser – indbringes for de civile domstole.

#### *2.8.1.4. Det fagretlige system*

Reglen om, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har kompetencen til at træffe afgørelser i tvister om ferierettigheder fraviges, når forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst. Her sker behandlingen i det fagretlige system. Det fremgår således af ferielovens § 4, stk. 3, at, i det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system.

Tvister, der skal behandles i det fagretlige system, behandles enten af Arbejdsretten eller en faglig voldgift, jf. lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med senere ændring. Hvis sagen angår et eventuelt brud på en overenskomst, behandles sagen normalt ved

Arbejdsretten, og hvis sagen angår en tvist om fortolkningen af overenskomsten, behandles sagen ved faglig voldgift.

Hvis den overenskomstbærende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af tvisten, vil styrelsen være kompetent til at træffe afgørelse i tvisten. Ligeledes kan en lønmodtager anlægge sag ved de civile domstole, hvis lønmodtageren kan godtgøre, at den faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Der henvises til betænkningens side 166-168.

### *2.8.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

Ferieloven bygger på den danske model, hvor det i første række er arbejdsmarkedets parter, som gennem kollektive overenskomster udvikler ferieretten. Udvalget foreslår derfor, at tvister om ferie forsat skal afgøres i det fagretlige system, når ferierettighederne bygger på overenskomst. Ligesom for den øvrige ansættelsesretlige lovgivning, vil det være mest naturligt at tvister om ferie, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, fremover behandles ved de civile domstole. Det foreslås således, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke længere skal kunne afgøre tvister mellem lønmodtager og arbejdsgiver om ret til ferie m.v. Det foreslås, at øvrige opgaver, som i dag påhviler styrelsen, fremover som udgangspunkt vil skulle løses af FerieKonto.

Udvalget har forudsat, at Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde også fremover skal modtage den eventuelle uhævede feriebetaling. De private feriefonde skal forsat være undtaget fra fondslovgivningen, og dermed forsat være underlagt et tilsyn fra en offentlig myndighed. Dette tilsyn foreslås i stedet udført af Arbejdsmarkedets Feriefond. Beskæftigelsesministeren skal dog forsat kunne fastsætte regler for anvendelsen og kontrol med anvendelsen af uhævede feriemidler.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) forsat vil varetage administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Der henvises til betænkningens side 173-174.

### *2.8.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 33, 36, 39-41 og bemærkningerne hertil.

## *2.9. Administrativ håndtering af feriebetaling*

### *2.9.1. Gældende ret*

Det fremgår af ferielovens § 27 a, at oplysninger om feriegodtgørelse skal indberettes til indkomstregisteret. Arbejdsgiveren skal således en gang om måneden indberette oplysninger til indkomstregisteret om lønmodtagerens optjente feriedage og optjent feriegodtgørelse efter fradrag af A-skat m.v., jf. lov om et indkomstregister. Arbejdsgivere, der er omfattet af en ferieortordning, kan undtages fra kravet om indberetning af ferieoplysninger til indkomstregisteret, hvis oplysninger

om feriegodtgørelse kan indberettes digitalt til FerieKonto, jf. ferielovens § 30 a. I de tilfælde, hvor indberetning af ferieoplysninger til indkomstregisteret er fraveget, skal oplysninger vedrørende feriegodtgørelse løbende indberettes til FerieKonto, jf. ferielovens § 43 d, stk. 1. Regler herom er fastsat i § 12 i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo.

Feriegodtgørelse skal som udgangspunkt indbetales til FerieKonto, jf. ferielovens § 28.

Efter § 31 kan det dog ved kollektiv overenskomst aftales at fravige indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Det er en betingelse for fravigelse af FerieKonto-systemet, at arbejdsgiveren stiller en garanti for, at feriegodtgørelsen er til stede på ferietidspunktet. Garantien skal svare til mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag. Feriegodtgørelse skal enten indbetales kvartalsvis eller ved lønmodtagerens fratræden. Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse skal arbejdsgiveren betale morarenter til FerieKonto med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen, medmindre FerieKonto frafalder rentekravet, jf. ferielovens § 28, stk. 2 og 3. Fratræder en lønmodtager med ret til løn under ferie, skal der beregnes feriegodtgørelse for den optjente men ikke afholdte ferie, jf. ferielovens § 23, stk. 6. Arbejdsgiveren skal i denne situation indbetale feriegodtgørelsen til FerieKonto.

For lønmodtagere med ferie med løn, medregnes lønnen for ferieperioden ved indkomstopgørelsen for det år, hvor ferien holdes. For løn skal indeholdelse ske på grundlag af skattekort m.v. senest 6 måneder efter ferieafholdelsen, jf. kildeskattebekendtgørelsens § 20, stk. 1, 4. pkt. Feriegodtgørelse beskattes løbende i takt med optjeningen. Indeholdelse foretages på grundlag af den feriegodtgørelse, som er optjent af den løn m.v., jf. ferielovens § 26, som er opgjort med henblik på udbetaling m.v. i måneden, jf. kildeskattebekendtgørelsens § 20, stk. 2.

Det følger af ferielovens § 29, stk. 1, at feriegodtgørelse udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Efter ferielovens § 29, stk. 2, skal anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse rettes til FerieKonto.

Anmodningen skal ske på portalen Feriepengeinfo. De nærmere regler fremgår af kapitel 4 i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo, samt i kapitel 4 i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto. Lønmodtageren skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse digitalt på portalen Feriepengeinfo.

I de tilfælde, hvor feriegodtgørelsen ikke er indbetalt til FerieKonto, jf. ferielovens § 31, sender FerieKonto udbetalingsanmodningen videre til den pågældende arbejdsgiver/feriekortordning, som udbetaler feriegodtgørelsen til lønmodtageren.

#### *2.9.1.1. Finansiering af FerieKonto og Feriepengeinfo*

Det følger af den gældende ferielovs § 32, stk. 1, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiell rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Af bestemmelsens stk. 2 og 3 følger, at udgifterne til administrationen af FerieKonto forlods dækkes af renterne fra arbejdsgivernes indbetalinger til FerieKonto, jf. ferielovens § 28 samt af renterne af de for sent indbetalte feriegodtgørelsesbeløb, jf. ferielovens § 28, stk. 2. Endvidere følger det af ferielovens § 28, stk. 3, at i det omfang renterne af FerieKonto ikke kan dække udgifterne til administrationen af FerieKonto,

skal de uhævede feriepenge fra FerieKonto dække den resterende del af udgifterne til administrationen.

#### *2.9.1.2. Straffebestemmelser*

Det fremgår af ferielovens § 47, stk. 1, at en arbejdsgiver, som trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, straffes med bøde. Bestemmelsen omhandler enhver manglende betaling af feriepenge efter ferieloven, hvis kravet er forfaldent, og hvis der er givet påkrav om betalingen.

Desuden indeholder FerieKonto-bekendtgørelsens § 14 en straffebestemmelse, der giver mulighed for at pålægge den arbejdsgiver, der ikke overholder indberetnings- og indbetalingsreglerne i bekendtgørelsen en straf i form af bøde. Det er efter bekendtgørelsen ikke en betingelse for at pålægge arbejdsgiveren straf, at lønmodtageren ikke har fået feriepengene. En arbejdsgiver kan således straffes, hvis bekendtgørelsens regler for indberetning og indbetaling til FerieKonto ikke er fulgt. Herudover er der i § 16 i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo en straffebestemmelse, hvorefter en arbejdsgiver, der overtræder reglerne om indberetning til indkomstregisteret, straffes med bøde.

Der henvises til betænkningens side 169-173.

#### *2.9.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

##### *2.9.2.1. Administrationen af feriegodtgørelse*

Det foreslås at indrette feriesystemet, så det ligner det eksisterende system, men i højere grad baserer sig på almene og fælles løsninger. Alle arbejdsgivere skal fremover indberette feriegodtgørelse til indkomstregistret.

Udvalget foreslår, at arbejdsgiveren med feriekortordning uden feriekasser skattemæssigt skal behandle feriegodtgørelse på samme måde som ferie med løn. Derved vil det ved indbetalinger til FerieKonto og feriekasser fortsat være nettobeløbet der skal indbetales, da det fortsat vil være på optjeningstidspunktet beskatningen skal ske. For arbejdsgiver, der har egen feriekortordning, vil det derimod som noget nyt være udbetalingstidspunktet beskatningen skal ske på.

Udvalget foreslår, at driften af FerieKonto vil skulle betales af de arbejdsgivere, der benytter FerieKonto. I den forbindelse pålægges arbejdsgiverne en betaling pr. lønmodtager, som arbejdsgiveren hver måned indberetter ferie til FerieKonto for. Det foreslås, at uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto, skal anvendes til at dække udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo samt, at hvis den uhævede feriebetaling ikke slår til, kan renteindtægterne fra FerieKonto anvendes, og hvis disse ikke slår til, finansieres det manglende på samme måde som ovenfor – dvs. af de arbejdsgivere, som indbetaler til FerieKonto.

##### *2.9.2.2. Straffebestemmelser*

Udvalget har drøftet, hvorvidt det eksisterende sanktionssystem bør opretholdes, eller om der bør foretages en modernisering heraf. I overvejelserne er indgået, hvorvidt paralleliteten til det fagretlige system bør være tydeligere, og om sanktionssystemet i højere grad kunne tænkes sammen

med ændringen i tvistbehandlingssystemet, hvor sagerne fremover foreslås behandlet ved de almindelige domstole, set i lyset af, at det eksisterende sanktionssystem har været velfungerende.

Udvalget foreslår, at der ikke ændres grundlæggende i straffebestemmelserne. Der bør således bibeholdes et vist minimum af sanktioner, blandt andet under henvisning til ILO-konvention nr. 52 (konvention om årlig ferie fra 1936), hvor det fremgår af artikel 8, at ethvert medlem, som har ratificeret konventionen, skal indføre et straffesystem til sikring af konventionens gennemførelse. Samtidig vil det ud fra præventive hensyn være hensigtsmæssigt at kunne straffe en arbejdsgiver for manglende betaling af feriepenge. Det foreslås dog, at bøden reguleres til et mere tidssvarende niveau, således at niveauet svarer til den bod en arbejdsgiver ville ifalde for samme forhold i Arbejdsretten, jf. § 12 i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med senere ændringer. Efter hidtidig praksis nedlægges der således alene påstand om, at arbejdsgiveren idømmes en bøde på ikke under 1.000 kr. i sager efter bestemmelsen. Til sammenligning er det Arbejdsrettens praksis at idømme en bod på mellem ca. 20 og 25 pct. af det undtagne beløb, dog mindst 3.500 kr. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 46.

Der henvises til betænkningens side 173-175.

### *2.9.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet er enige om, at arbejdsgivere med feriekortordning uden feriekasser skattemæssigt skal behandle feriegodtgørelse på samme måde som ferie med løn, det vil sige som bruttomidler. Ændringen vil ske i forbindelse med den tilretning af kildeskattebekendtgørelsens § 20, der i forvejen vil skulle foretages som følge af en ny ferielov, idet paragrafhenvisningerne i kildeskattebekendtgørelsens § 20 vil skulle konsekvensændres.

Med den påtænkte ændring af kildeskattebekendtgørelsen vil det for det første blive sikret, at beskatningen af feriegodtgørelse under FerieKonto-ordningen og i feriekasseordninger fortsat sker på optjeningstidspunktet, hvor arbejdsgiver skal foretage indeholdelse af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag. For det andet vil det blive sikret, at løn under ferie og feriegodtgørelse under en feriekortordning uden feriekasser først medregnes ved indkomstopgørelsen for det år, hvor ferien holdes.

For så vidt angår arbejdsgivers fradrag sker der ikke ændringer af gældende ret. Her er udgangspunktet, at lønomkostninger fradrages, når de afholdes. Der har imidlertid udviklet sig en fast praksis, hvorefter der er fradrag for stigninger i arbejdsgivers forpligtelse til at betale løn under ferie. Et fald i forpligtelsen skal indtægtsføres. Der vil herefter være fradrag for det samlede beløb, der ved årets udløb er optjent af de ansatte, der på statustidspunktet er ansat med ret til løn under ferie. De arbejdsgivere, der har valgt at anvende det skatteretlige udgangspunkt vil først kunne fratække udgiften, når ferielønnen faktisk betales, men det står den enkelte arbejdsgiver frit at vælge det andet princip og dermed fremrykke fradraget. Dette valg er bindende for alle efterfølgende år. Har en arbejdsgiver valgt at fratække ferielønnen i optjeningsåret, vil den pågældende ikke på et senere tidspunkt kunne vente med at fratække ferielønnen, til den udbetales.

Der henvises til lovforslagets §§ 31, 32, 35 37, 38 og 46 og bemærkningerne hertil.

## *2.10. Arbejdsgivers modregningsadgang og tilbageholdelsesret samt udlæg*

### *2.10.1. Gældende ret*

En arbejdsgiver kan få dækket visse krav mod lønmodtageren i lønmodtagerens krav på feriebetaling fra arbejdsgiveren jf. ferielovens § 39. Adgangen til modregning i lønmodtagerens krav på feriebetaling er dog meget begrænset, idet formålet med ferieloven blandt andet er at sikre, at feriebetalingen er til stede til finansiering af ferien.

Det fremgår af bestemmelsen, at en række betingelser skal være opfyldt for, at arbejdsgiveren kan modregne i lønmodtagerens krav på løn, ferietillæg eller feriegodtgørelse.

For det første skal lønmodtageren have begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et modkrav fra arbejdsgiverens side. Dernæst skal arbejdsgiveren kunne dokumentere modkravets størrelse, og endelig skal lønmodtageren have erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold skal være fastslået ved en retsafgørelse.

Modregning kan kun gennemføres, så længe feriebetalingen ikke er udbetalt til lønmodtageren.

Det er kun den arbejdsgiver, som feriebetalingen er optjent hos, der kan modregne sit krav i lønmodtagerens feriebetaling. I de tilfælde hvor arbejdsgiveren ikke kan foretage modregning efter ferielovens § 39, stk. 1, fordi modkravet ikke er erkendt eller fastslået, har arbejdsgiveren efter ferielovens § 39, stk. 2, mulighed for at tilbageholde feriebetaling, der svarer til modkravet.

Arbejdsgiveren kan kun tilbageholde et beløb, der svarer til modkravet.

Beskyttelsen af feriebetalingen fremgår også af ferielovens § 4, stk. 1, som fastsætter, at en lønmodtager ikke kan give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og at loven i øvrigt ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven.

Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand til retsforfølgning.

Feriebetaling er derfor som udgangspunkt bedre sikret end almindelig løn, da der først kan gøres udlæg i feriebetalingen, når de er udbetalt til lønmodtageren. Det er herefter både arbejdsgiveren og tredjemand, der kan gøre udlæg i feriebetalingen.

Der henvises til betænkningens side 158-159.

### *2.10.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

I forbindelse med udvalgsarbejdet er der opnået enighed om, at en ny ferieordning med samtidighed ikke skal indebære materielle ændringer i reglerne om arbejdsgivers modregningsadgang og tilbageholdelsesret og udlæg.

Der henvises til betænkningens side 165.

### *2.10.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 28 og 29 og bemærkningerne hertil.

## *2.11. Særlige persongrupper*

### *2.11.1. Gældende ret*

For nogle persongrupper er der i ferieloven §§ 2-3 bestemmelser, der enten undtager en særlig gruppe fra at være omfattet af loven eller giver en anden bemyndigelse til at fastsætte særlige ferieregler for grupperne.

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

Militært personel og personel i det statslige redningsberedskab er efter ferieloven som udgangspunkt omfattet af lovens bestemmelser, men af hensyn til de særlige vilkår, der gør sig gældende for ansættelse i forsvaret, er forsvarsministeren tillagt særlige beføjelser i ferielovens § 3, stk. 3-5. Forsvarsministeren kan således efter ferielovens § 3, stk. 3, fastsætte regler for værnepligtige. For det øvrige militære personel har forsvarsministeren efter § 3, stk. 4, bemyndigelse til at indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie.

Søfarende er som udgangspunkt omfattet af ferieloven. Dog udøver erhvervsministeren de beføjelser, som loven ellers har henlagt til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. ferielovens § 3, stk. 1, og erhvervsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende, jf. ferielovens § 3, stk. 2. Disse beføjelser er videredelegeret til Søfartsstyrelsen. Søfartsstyrelsen har med hjemmel i ferieloven blandt andet udstedt bekendtgørelse nr. 285 af 26. marts 2015 om ferie for søfarende. Det fremgår af bekendtgørelsens § 1, at den finder anvendelse for ansatte om bord på skibe, uanset skibenes anvendelse og fartsområder, med undtagelse af fritidsfartøjer. Det er Søfartsstyrelsen, der har kompetence til at træffe afgørelse om, hvorvidt en person er omfattet af bekendtgørelsens regler.

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

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



De særlige regler i ferielovens § 9 for elever med en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser medfører, at eleverne har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Elevens ret til ferie er ubetinget, og er derfor ikke afhængig af, om eleven har optjent ret til ferie på baggrund af beskæftigelse forud for ferieåret. Hvis eleven har haft forudgående beskæftigelse, og i den forbindelse har optjent feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren alene betale forskellen op til lønnen under ferie.

Der henvises til betænkningens side 96-99.

### *2.11.2. Udvalgets overvejelser*

Udvalget har undersøgt, om der fortsat vil være et behov for enten at kunne undtage særlige persongrupper fra ferielovens regler eller at give ressortministerier mulighed for at kunne fastsætte regler om ferie.

Det foreslås, at tjenestemænd som udgangspunkt omfattes af de almindelige regler i en ny ferielov. Da samfundshensynene er store for de særlige personalegrupper i politiet og Forsvaret og foreslås det, at fastsætte særregler for politiet og Forsvaret direkte i loven. Endvidere foreslås en særdeles snæver myndighedsadgang til under ganske særlige tjenstlige forhold mod passende kompensation at placere hovedferie uden for hovedferieperioden og at udskyde en beskeden del af den samlede ferie.

Udvalget foreslår at militært personel som udgangspunkt omfattes af de almindelige regler i en ny ferielov. Det foreslås dog, at der fastsættes særlige regler om afvikling af ferie for særlige personalegrupper i politiet og Forsvaret direkte i loven. Se oven for om tjenestemænd. Desuden bevares bemyndigelsen til, at forsvarsministeren efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer kan fastsætte andre regler end ferielovens for kvinder ansat i forsvaret eller det statslige redningsberedskab på værnepligtlignende vilkår, konstabelelever i forsvaret, samt for personel af reserven.

Udvalget foreslår, at de gældende bemyndigelser videreføres, således at erhvervsministeren for søfarende udøver de beføjelser, som ved ferieloven er henlagt til FerieKonto. På baggrund af de særlige arbejdssituationer for søfarende herunder overholdelsen af internationale konventioner på det maritime område foreslås det, at erhvervsministeren efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer kan fastsætte andre ferieregler for søfarende. Disse beføjelser foreslås som i dag videredelegeret til Søfartsstyrelsen.

Lønmodtagere, der er omfattet af lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. (medhjælperloven), foreslås omfattet af de almindelige regler i en ny ferielov. Der er dog fortsat behov for at kunne fravige omfanget af hovedferien for denne gruppe for at tage hensyn til de særlige forhold, der gælder for arbejdets placering i løbet af året. Særregler for denne gruppe vil fortsat fremgå af lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Privat hushjælp og au pair-personer omfattes som udgangspunkt af de almindelige regler i en ny ferielov. Udvalget foreslår, at hushjælp og au pair-personer også fremover skal have betalt ferie, samt at den private husstand eller værtsfamilie også fremover ved hushjælpens eller au pair-personens fratræden skal være undtaget fra indberetningspligten til indkomstregisteret og indbetalingspligten til FerieKonto. Herudover foreslås det, at bestemmelserne om ferievarsling

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

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

Forskere og anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft omfattes af de almindelige regler i en ny ferielov. Den nye ferieordning vil med en fast ferieafholdelsesperiode i højere grad end de gældende regler med tre års afholdelsesperiode tilskynde lønmodtageren til at holde ferien i ansættelsen, hvilket er et af formålene med ferieloven.

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

Der henvises til betænkningens side 104-107.

### *2.11.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets §§ 42-45 og bemærkningerne hertil.

## *2.12. Overgangsordning*

### *2.12.1. Baggrund*

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

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

### *2.12.2. Ferielovsudvalgets overvejelser*

#### *2.12.2.1. Rammer for en overgangsordning*

Ferielovsudvalget foreslår, at det tilstræbes, at overgangen til en ny ferieordning så vidt mulig skal bygge på følgende principper:

- Samtlige lønmodtagere skal overgå til samtidighedsferie på samme tid, således at virksomhederne alene skal administrere én ferieordning.

- Lønmodtagerne skal som udgangspunkt kunne holde ferie, som de plejer, både i overgangsåret og efterfølgende.
- Der skal være en passende lang periode fra vedtagelse af ny ferielov med samtidighedsferie til ikrafttræden, således at arbejdsmarkedets parter får mulighed for at tilpasse overenskomsterne.
- I øvrigt er det ønskeligt, at der ikke sker en forrykkelse af den økonomiske balance mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Der må desuden ikke opstå tab for de offentlige finanser.

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

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

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

#### *2.12.2.2. Fondsferiedage*

For nye og tilbagevendte på arbejdsmarkedet vil der være en særlig problemstilling ved overgangsåret, idet en gruppe af disse – afhængig af tidspunktet for opsparing af tilgodehavende feriemidler – vil kunne opleve, at de først vil kunne afholde den optjente betalte ferie senere, end de ville kunne med de gældende regler. De vil til gengæld efter ikrafttrædelse af en ny ferielov have fuld samtidighedsferie og dermed kunne holde deres ferie tidligere end i dag. Der vil således være en mindre gruppe af lønmodtagere med begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet i 2019 (nye og tilbagevendte), der med den foreslåede overgangsordning vil kunne få mindre ferie i sommeren 2020, end efter den gældende ferielov. F.eks. vil en lønmodtager, der starter på arbejdsmarkedet i en stilling den 1. september 2019 få indefrosset al ferie optjent i 2019, hvor vedkommende efter den gældende ferielov ville have kunnet afholde op til 8,3 feriedage med betaling fra den 1. maj 2020.

Udvalget foreslår, at denne problemstilling løses ved at give den berørte gruppe lønmodtagere mulighed for at kunne anvende tilgodehavende feriemidler til brug for afholdelse af betalt ferie i form af såkaldte fondsferiedage. Lønmodtagere, der forud for overgangen til samtidighedsferie kun i begrænset omfang har optjent ferie, sikres herved bedre mulighed for at fastholde et feriemønster som i den gældende ferielov. Det vil være frivilligt for lønmodtageren at benytte sig af den foreslåede ordning.

Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler træffer på baggrund af en ansøgning fra den lønmodtager, der ønsker at udnytte adgangen til at afholde særlige fondsferiedage afgørelse herom. Dette sker efter regler i det samtidigt fremsatte forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, hvortil der henvises. Det foreslås derfor at

beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, hvilke lønmodtagere, der er omfattet af bestemmelsen, herunder om hvordan antallet af feriedage optjent i perioden 1. januar 2019 til den 31. august 2019 opgøres på baggrund af oplysninger fra eIndkomstregistret, ATP og FerieKonto m.v.

### *2.12.2.3. Ikrafttrædelsestidspunktet*

Der er opnået enighed om, at en ny ferielov bør træde i kraft snarest muligt under hensyn til arbejdsmarkedets parter mulighed for at indrette deres kollektive overenskomster på en ændring af ferielovens regler. Der er imidlertid tale om en fuldstændig ændring af en ordning, som er gældende for størstedelen af arbejdsgiverne og lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked.

Der er således lagt vægt på, at overgangen til et nyt feriesystem bør ske samtidig med, at et nyt ferieår starter i den nye ordning. Det skyldes hensynet til, at ordningen fases fuldt ind fra begyndelsen, samt at lønmodtagernes nuværende feriemønster i videst muligt omfang skal kunne videreføres, således at lønmodtagerne fra starten af en ny ferieordning kan holde ferie, som de hele tiden har gjort. Der er ligeledes lagt vægt på hensynet til, at arbejdsgiverne ikke skal administrere to ferieordninger for deres ansatte, men at alle lønmodtagere omfattes af de samme regler på samme tid. Det bemærkes, at der for nye (og tilbagevendte) på arbejdsmarkedet er udarbejdet en særlig løsning i overgangsåret.

Derudover vil det være en forudsætning for en hensigtsmæssig overgang til en ny ferieordning, at der gennemføres en betydelig implementerings- og vejledningsindsats forud for ikrafttrædelsen, herunder også udvikling af den fornødne it-understøttelse. Det er derfor vurderet, at det ikke er realistisk at sætte en ny ferieordning i kraft med hensættelse tidligere end 1. september 2019. Dermed vil optjening af ferie med samtidighed kunne påbegyndes 1. september 2020.

Med henblik på at hensætte de optjente midler, anbefaler udvalget desuden, at overgangsreglerne træder i kraft senest samtidig med, at det sidste års optjening af ferie efter de gældende regler påbegyndes. Reglerne for optjening af feriemidler til hensættelse vil således træde i kraft før den nye ferieordning med samtidighed.

På tidspunktet for overgangen til en ny ferieordning den 1. september 2020 vil den enkelte arbejdsgiver skulle opgøre det skyldige beløb for hver enkelt af arbejdsgiverens ansatte for perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020. Der skal ske opgørelse af de skyldige beløb for både ansatte med løn under ferie og for ansatte med feriegodtgørelse i garantiordninger. For løn under ferie opgøres beløbet som feriegodtgørelse med 12,5 pct. efter de gældende regler.

For ansatte med feriegodtgørelse hos FerieKonto indbetaler arbejdsgiveren eventuelle udeståender til FerieKonto, som opgør den enkelte lønmodtagers samlede tilgodehavende hos FerieKonto.

Det foreslås, at der oprettes en særlig fond ”Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler” (fonden), der får til opgave at forvalte og administrere de tilgodehavende feriemidler.

Arbejdsgivere, som er omfattet af en garantiordning dog ikke feriekasser, vil få mulighed for at beholde de opsparede feriemidler som likviditet i virksomhederne, således at de først skal indbetale feriemidlerne, når lønmodtageren når folkepensionsalderen, forlader arbejdsmarkedet af helbredsmæssige årsager eller ved fraflytning til udlandet – på samme måde som efter de gældende regler.

Det foreslås, for at sikre lønmodtagerens tilgodehavende i virksomhederne, at fonden træder ind i lønmodtagerens krav overfor arbejdsgiveren, og at Lønmodtagernes Garantifond dækker det indberettede beløb samt den indeksering som arbejdsgiveren skylder fonden i tilfælde af konkurs eller anden manglende betaling fra arbejdsgiver. Dette forslag vil medføre krav om ændringer af lov om Lønmodtagernes Garantifond samt konkursloven.

Udvalget foreslår, at der foretages automatisk udbetaling ved opnået folkepensionsalder, og at der efter ansøgning kan foretages udbetaling, når lønmodtageren får tildelt førtidspension, efterløn eller fleksydelse, når lønmodtageren får udbetalt arbejdsmarkedspension, og når lønmodtageren tager varigt ophold i udlandet.

Der henvises til betænkningens side 177-180 og side 190-192.

### *2.12.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Ministeriet foreslår dog, at der indsættes en periodiseringsregel, der skal sikre, at en arbejdsgiver ikke skal opsplitte den optjente ferie, hvis lønmodtageren har en lønperiode henover henholdsvis overgangen til den periode, der skal indfryses som led i overgangsordningen og henholdsvis overgangen til den nye ordning fuldt indfaset. Forslaget er en teknisk udbygning, der medfører en administrativ lettelse for arbejdsgiverne i forhold til betænkningens forslag, der ikke berører behovet for en periodiseringsregel hen over skæringsdatoerne i forbindelse med overgangsordningen.

Der henvises til lovforslagets §§ 47-50 og bemærkningerne hertil.

### *2.13. Ændringer i anden lovgivning*

#### *2.13.1. Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven)*

##### *2.13.1.1. Gældende ret*

Forslaget indeholder ændringer i forhold til hvilke krav, der stilles til overenskomstparterne ved fravigelse af ferieloven.

Der henvises til gældende ret i forslagens generelle bemærkninger under afsnit 2.6. om fravigelighed.

##### *2.13.1.2. Ferielovsudvalgets overvejelser.*

Der vil som konsekvens af udvalgets forslag kunne opstå tvister om, hvem der er mest repræsentativ overenskomstpart efter den foreslåede ferielovs § 3, stk. 3 og 4.

Udvalget vurderer, at Arbejdsretten vil være bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomstparts repræsentativitet. Der kan i den forbindelse henvises til lov nr. 1369 af 16. december 2014 om ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og

lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Overførsel af kompetencer til Arbejdsretten), hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten. Udvalget foreslår derfor, at spørgsmålet skal behandles af Arbejdsretten, der efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 4, afgør tvister om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst.

Der henvises til betænkningens side 410-413.

### 2.13.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Beskæftigelsesministeriet er enig i udvalgets overvejelser og forslag.

Der henvises til lovforslagets § 51 og bemærkningerne hertil.

## 3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

### 3.1. Konsekvenser for offentlige finanser

Overgangen til en ny ferieordning med samtidighed medfører en række direkte virkninger på den primære offentlige saldo, bl.a. som følge af lavere arbejdsudbud og ændring i modregning af indkomstoverførsler. Hertil kommer en midlertidig effekt knyttet til overgangen til en ny ferieordning. Der henvises til det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler for en samlet præsentation af de økonomiske konsekvenser af en ny ferieordning. Det bemærkes, at de samlede konsekvenser for den offentlige saldo af en ny ferieordning, inklusiv overgangen til denne, vil være neutrale, idet forbedringen af den offentlige saldo som følge af overgangen til en ny ferieordning anvendes fuldt ud til kompensation af arbejdsgiverne.

I tabel 3.1. er vist konsekvenserne for den offentlige saldo af en ny ferieordning.

**Tabel 3.1. Økonomiske konsekvenser for den offentlige saldo af ny ferieordning (mio. kr.), direkte effekter efter skat og tilbageløb af afgifter**

Mio. kr.	2020	2025	2040	2060	2080	Varig virkning
<i>Direkte effekter af ny ferieordning:</i>						
Lavere selskabsskat som følge af erhvervslivets forøgede renteudgifter <sup>1</sup>						-290
Kapitalindkomstbeskatning af lønmodtagernes rentegevinst inkl. tilbageløb <sup>1</sup>						330
Modregning af indkomstoverførsler	155	145	140	135	130	135
Uhævede feriepenge <sup>2</sup>	-110	-110	-110	-110	-110	-110
Tabt arbejdsudbud (1.400 personer)	-190	-190	-190	-190	-190	-190

Ad 1) Det bemærkes, at der alene er medtaget varig virkning. For de økonomiske konsekvenser af overgangsordningen henvises til det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Ad 2) Det bemærkes, at de 110 mio. kr fra uhævede feriepenge svarer til en sats på 42 pct. Der er pr. 1. september 2017 udstedt en ny bekendtgørelse, der fastsætter statens andel baseret på optjeningsårene 2015, 2016 og 2017. Procentsaten er på den baggrund for de kommende år fastsat til 30 pct.

Nedenfor uddybes de direkte effekter af en ny ferieordning. De midlertidige effekter, der knytter sig til overgangsordningen og den samlede virkning, fremgår af det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

### 3.1.1. Direkte virkninger af en ny ferieordning

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

#### 3.1.1.1. Selskabsskat af erhvervslivets forøgede renteudgifter af likviditetstab

Fremrykningen af udbetaling af feriemidler giver et likviditetstab for virksomhederne, der skal udbetale feriemidlerne tidligere end hidtil. Det medfører, at virksomhederne skal optage rentebærende gæld, hvilket medfører højere renteudgifter og dermed et lavere overskud, som giver anledning til et lavere provenu fra selskabsskatter på 290 mio. kr. i varig virkning, jf. tabel 3.1.

#### 3.1.1.2. Beskatning af lønmodtagernes gevinst

Med den nye ferieordning vil lønmodtagerne modtage deres feriebetaling tidligere. Det skønnes, at lønmodtagerne vil forbruge en stor del af den forøgede likviditet, men det forudsættes, at en del af den øgede likviditet vil blive opsparet (eller brugt til gældsnedbringelse). Det giver anledning til en forøgelse af kapitalindkomstbeskatningen inklusive tilbageløb som følge af øget forbrug på 330 mio. kr. i varig virkning, jf. tabel 3.1.

#### 3.1.1.3. Modregning i offentlige overførsler

Det skønnes, at der fremover vil blive færre udgifter til offentlige overførsler, hvilket primært kan henføres til mindreudgifter til feriedagpenge. Derimod bliver der større udgifter til efterløn som følge af mindre modregning. Dette vil dog først træde i kraft efter udløb af overgangsordningen. Konsekvenserne af faldende modregning i efterløn, vil på langt sigt blive modvirket af, at antallet af efterlønsmodtagere mindskes frem mod 2080. Det skønnes, at samtidighedsferie vil medføre merudgifter som følge af mindre modregning i kontanthjælp på 8 mio. kr. årligt samt tilsvarende merudgifter på 4 mio. kr. årligt i forbindelse med hhv. førtidspension, folkepension, og ressourceforløb.

Omvendt vendtes der mindre udgifter til feriedagpenge på 328 mio. kr. bl.a. fordi ledige som følge af en ny ordning med samtidighedsferie løbende vil forbruge optjente feriedagpenge i ledighedsperioden, og feriedagpenge vil hyppigere bortfalde, som følge af den hurtigere optjening af beskæftigelse.

**Tabel 3.2. Modregning i offentlige ydelser, før skat og tilbageløb af afgifter.**

	2020	2021	2022	2023	Fuldt indfaset
Efterløn	0	0	0	0	-50
Feriedagpenge	328	328	328	328	328

Kontanthjælp	-8	-8	-8	-8	-8
Førtidspension	-4	-4	-4	-4	-4
Folkepension	-4	-4	-4	-4	-4
Ressourceforløbsydelse	-4	-4	-4	-4	-4
I alt før skat	308	308	308	308	258

For så vidt angår de økonomiske konsekvenser af forslaget om, at arbejdsgivere med feriekortordninger uden feriekasser kan opbevare indkomstkatten af de optjente feriemidler i perioden fra optjening af ferie til afholdelse af ferie, henvises til de økonomiske bemærkninger til det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Der vil herudover være en begrænset administrativ mindredgift i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i forbindelse med flytning af sagsbehandling på mindre sagsområder.

### 3.1.2. Økonomiske konsekvenser for offentlige arbejdsgivere

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

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

I gennemsnit over året har offentlige arbejdsgivere en likviditet i form af opsparet feriebetaling på ca. 33 mia. kr.

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

Under en forudsætning om, at det nuværende feriemønster opretholdes, vil lønmodtagerne imidlertid også i en ny ferieordning afholde ferien med fx mange feriedage i sommermånederne. Det betyder, at den nye ferieordning også vil indebære en likviditetsgevinst for arbejdsgiverne, som dog er betydeligt mindre. Det skønnes, at de offentlige arbejdsgiveres samlede likviditet vil blive nedbragt permanent med ca. 28 mia. kr. fra ca. 33 til ca. 5 mia. kr., som følge af overgangen til det nye feriesystem. Likviditetsnedgangen på ca. 28 mia. kr. skønnes fordelt med ca. 7 mia. kr. hos statslige arbejdsgivere, ca. 17 mia. kr. hos kommunale arbejdsgivere og ca. 4 mia. kr. hos regionale arbejdsgivere. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at likviditetsnedgangen hos offentlige arbejdsgivere medfører et rentetab på ca. 400 mio. kr. årligt. Heraf skønnes ca. 100 mio. kr. at vedrøre statslige arbejdsgivere, ca. 250 mio. kr. kommunale arbejdsgivere og ca. 50 mio. kr. regionale arbejdsgivere. Skønnet er baseret på en forudsætning om en årlig lønudvikling på 3 pct. og en rente på 4,5 pct.



### *3.1.3. Uhævede feriebetalinger og rente af indestående på FerieKonto*

I den nuværende ferieordning er der skønsmæssigt uhævede feriepenge for ca. 260 mio. kr. Heraf har staten hidtil opkrævet 42 pct. eller 110 mio. kr. som kompensation for samspillet med overførselsindkomster. Beløbet på 110 mio. kr. fremgår som en statslig indtægt på finanslovsforslaget for 2018. Der er pr. 1. september 2017 fastsat en mindre procentsats for de kommende år på 30 pct. Procentsatsen er konjunkturfølsom og afhænger bl.a. af udviklingen i ledigheden. Det er derfor valgt at tage udgangspunkt i de forudsætninger, der er anvendt på finanslovsforslaget for 2018. De øvrige midler anvendes dels til finansiering af FerieKontos administration og dels til ferieformål i Arbejdsmarkedets Feriefond og i private feriefonde i virksomhederne.

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

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

### *3.1.4. FerieKontos administration*

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

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

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

### *3.1.5. Arbejdsmarkedets Feriefond*

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

Ved overgangen til en ny ferieordning vil både renteindtægter og uhævede feriepenge blive reduceret så meget, at der alene i begrænset omfang vil kunne tilføres midler til feriefonden løbende. Som nævnt i afsnit 3.1.2. reduceres de uhævede feriepenge betydeligt. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at omfanget reduceres fra ca. 260 mio. kr. til ca. 40 mio. kr. årligt. Heraf skønnes ca. 15 mio. kr. at vedrøre uhævede feriemidler i FerieKonto, som foreslås at finansiere Feriepengeinfo. Eventuelle overskydende midler foreslås at tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

#### 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

I den gældende ferieordning er der en likviditetsfordel for private arbejdsgivere. Størrelsen af arbejdsgivernes gevinst afhænger af hvilken type ferieordning, som arbejdsgiveren har i sin virksomhed.

Overgangen til samtidighedsferie vil medføre et likviditetstab for arbejdsgiverne.

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

Arbejdsgivere med timelønnede medarbejdere med feriekortordning betaler i dag ingen rente af de opsparede feriemidler. I en ny ferieordning skal arbejdsgiverne sikre likviditet på anden måde end gennem opsparede feriemidler, fx gennem lån på de finansielle markeder. I beregningerne af de økonomiske konsekvenser er der forudsat en langsigtet rente på 4,5 pct.

Arbejdsgivere med ansatte med løn under ferie betaler i dag en rente af de opsparede feriemidler, der svarer til lønudviklingen mellem optjeningstidspunkt og afholdelse af ferien. I beregningerne opgøres renteforskellen derfor som forskellen mellem en forudsat lønstigning på 3 pct. og en forudsat langsigtet rente på 4,5 pct. pr. år for fastlønnede med ferie med løn. Der tages i beregningerne højde for, at ved fratrædelse opgøres feriebetaling og skat af denne inden afholdelse af ferien.

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

**Tabel 4.1. Arbejdsgivernes rentetab som følge af en ny ferieordning (mio. kr.), fuldt indfaset**

Mio. kr.	Før skat	Efter skat
Private arbejdsgivere med feriekort	-265	-210
Private arbejdsgivere med FerieKonto*	-40	-30
Private arbejdsgivere med ferie med løn	-550	-430
<b>Private arbejdsgivere i alt</b>	<b>-855</b>	<b>-670</b>

\*Omfatter likviditet hos arbejdsgiverne i perioden fra optjening og til indbetaling til FerieKonto

Det fremgår af tabellen, at arbejdsgiveres samlede rentetab kan opgøres til ca. 850 mio. kr. før skat og ca. 670 mio. kr. efter skat.

Overgangsmodellen kompenserer arbejdsgiverne i løbet af overgangsperioden for det rentetab, de oplever som følge af overgangen til samtidighedsferie. Der henvises til det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

#### 4.1. Finansiering af FerieKonto

Det nuværende finansieringsgrundlaget for FerieKonto forventes at bortfalde som følge af, at renteindtægter i FerieKonto og uhævede feriemidler reduceres. Det foreslås derfor, at FerieKontos

administration finansieres gennem brugerbetaling fra de arbejdsgivere, der anvender FerieKonto. Det skønnes at medføre årlige merudgifter for arbejdsgiverne på ca. 70 mio. kr.

#### *4.2. Lønmodtagernes Garantifond*

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

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

En overgangsordning hvor arbejdsgiverne udbetaler tilgodehavende feriemidler over en længere periode vil imidlertid betyde, at udbetalingerne fra Lønmodtagernes Garantifond først reduceres i takt med udfasningen af overgangsordningen. Der henvises til det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Det vurderes samlet set, at lovforslaget vil medføre administrative lettelser for erhvervslivet.

#### *4.3. Kontrol med uhævet feriebetaling.*

Forslagets § 41, stk. 2 vil medføre administrative lettelser for virksomheder, der afregner uhævet feriebetaling mv. til private feriefonde. Efter de gældende ferieregler skal virksomheder, der afregner uhævet feriebetaling til et andet ferieformål efter ferielovens § 36, stk. 2, indsende en revisorerklæring hvert år for korrekt afregning til de private feriefonde. Den forslåede bestemmelse indebærer, kontrollen med uhævede feriepenge fremover gennemføres på mindre byrdefuld vis. Fondene kan fremover i stedet udtage et passende antal tilfældigt udvalgte arbejdsgivere til kontrol og pålægge virksomhederne inden for en rimelig frist at indsende betryggende information til fonden. Fondene kan såfremt virksomheden ikke dokumenterer sin afregning på betryggende vis kunne kræve at modtage en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter hertil.

#### *5. Administrative konsekvenser for borgerne*

For lønmodtagere med ret til løn under ferie vil det være en administrativ lettelse, at denne som følge af samtidigheden mellem optjeningen og afholdelsen skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse, der er optjent hos en tidligere arbejdsgiver, for et væsentligt færre antal feriedage.

Forslaget vil af samme årsag betyde, at lønmodtagere vil have et bedre overblik over deres tilgodehavende ferie, da den opsparede ferie er væsentligt mindre, hvilket ikke mindst har betydning for lønmodtagere med hyppige jobskift.

Forslaget om, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke længere skal kunne afgøre tvister mellem en lønmodtager og arbejdsgiver, om ret til ferie m.v. vil betyde at sagerne skal føres ved domstolene.

Lovforslaget vurderes i øvrigt ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

#### *6. Miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### *7. Forholdet til EU-retten*

EU-kommissionen har sat spørgsmålstegn ved, om forskydningen mellem optjenings- og afholdelsesperioderne i den gældende ferieordning er i overensstemmelse med EU-retten.

Forslaget om overgang til et nyt feriesystem med samtidighedsferie sikrer, at ferieloven er i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger under pkt. 1.3, 2.2 og 2.4-2.6.

#### *8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.*

Et udkast til lovforslaget har i perioden fra den 1. november 2017 til den 15. november 2017 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP m.m., AK-Samvirke, ASE, Arbejdsmarkedets Feriefond, ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Dansk Erhverv, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, FerieKonto, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet, Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen IDA, KL, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD), Lønmodtagernes Garantifond, Parasollen, Sundhedskartellet.

#### *9. Sammenfattende skema*

---

	Positive konsekvenser /mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser /merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	<p>Staten:  2020: 328 mio. kr.  2021: 328 mio. kr.  2022: 328 mio. kr.  2023: 328 mio. kr.</p> <p>Kommuner:  Ingen</p> <p>Regioner:  Ingen</p> <p>Statslige arbejdsgivere: Ingen</p> <p>Kommunale arbejdsgivere: Ingen</p> <p>Regionale arbejdsgivere: Ingen</p>	<p>Staten:  2020: -117 mio. kr.  2021: -117 mio. kr.  2022: -117 mio. kr.  2023: -117 mio. kr.</p> <p>Kommuner:  2020: -13 mio. kr.  2021: -13 mio. kr.  2022: -13 mio. kr.  2023: -13 mio. kr.</p> <p>Regioner:  Ingen</p> <p>Statslige arbejdsgivere:  2020: Ingen  2021: Ingen  2022: Ingen  2023: Ingen</p> <p>Kommunale arbejdsgivere:  2020: Ingen  2021: Ingen  2022: Ingen  2023: Ingen</p> <p>Regionale arbejdsgivere:  arbejdsgivere:  2020: Ingen  2021: Ingen  2022: Ingen  2023: Ingen</p>

Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	2020: ingen 2021: ingen 2022: ingen 2023: ingen	2020: -70 mio. kr. 2021: -70 mio. kr. 2022: -70 mio. kr. 2023: -70 mio. kr.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	2020: Lettelser 2021: Lettelser 2022: Lettelser 2023: Lettelser.	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen af betydning	Ingen af betydning
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen

## *Bemærkninger til lovudkastets enkelte bestemmelser*

### *Til § 1*

Efter den gældende ferielovs § 1, stk. 1, har en lønmodtager ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter lovens bestemmelser.

Den første danske ferielov er fra 1938. Den havde som baggrund, at der gennem de kollektive overenskomster på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet var opnået ferierettigheder. Ferie har siden vedtagelsen af den første ferielov i 1938 været anset som rekreerende og styrkende for arbejdskraften. Ferieloven fra 1938 implementerede således en konvention angående årlig ferie med løn, som blev vedtaget på den 20. internationale arbejdskonference i Geneve i 1936 (ILO-konvention nr. 52). Det fremgår af den samtidig vedtagne henstilling nr. 47, at ”Formålet med Ferien er at give Arbejderne en Mulighed for Hvile, Rekreation og Udvikling af deres Evner”, jf. Folketingstidende 1937-38, Tillæg A, sp. 3735.

Forud for den seneste revision af ferieloven i 2000 blev ferielovens formål endvidere sammenfattet således: ”Ferieloven er en beskyttelseslov, som sikrer en lønmodtager ret til ferie (frihed) og ret til feriepenge (feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg). Herudover sikrer loven, at feriepengene er til stede på det tidspunkt, hvor ferien skal afvikles”, jf. afsnit 4.1.1. i betænkning nr. 1375/1999 om ferieloven.

Herudover har artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) til formål at varetage lønmodtagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem passende hvileperioder, herunder i form af årlig ferie, hvor lønmodtageren kan hvile ud og nyde sin frihed.

Det foreslås i § 1, at loven vil skulle sikre lønmodtagere ret til årlig ferie og feriebetaling. Ferieloven skal således fortsat sikre det formål, at lønmodtagere, som ikke har ferieret efter en kollektiv overenskomst, har adgang til hvile og rekreation ved at give dem ret til betalt ferie (frihed og vederlag), for derved også at fremme lønmodtagernes sikkerhed og sundhed. Dette vil blive sikret gennem en ret til årlig betalt ferie og regler om, at betalingen er til stede. Den gældende ferielov indeholder ikke en formålsbestemmelse, men det fremgår af forarbejderne, at det underliggende formål er det samme, som angives i forslagens § 1. Der er således ikke tale om et ændret formål – men om i lovteksten udtrykkeligt at angive formålet, som loven skal forstås i overensstemmelse med, og som derfor kan understøtte brugerne i anvendelsen af loven.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 2*

Ved en lønmodtager forstås efter den gældende ferielovs § 1, stk. 2, en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Efter bestemmelsens stk. 3 anses en person, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som den pågældende arbejder i, ikke for lønmodtager. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere regler om,

hvornår en person har afgørende indflydelse i den virksomhed, som den pågældende arbejder i, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af selskabskapital eller har anden bestemmende indflydelse i selskabet, efter bestemmelsens stk. 4. Bestemmelsen er udmøntet ved bekendtgørelse nr. 1238 af 25. november 2014 om afgrænsning af lønmodtagerbegrebet i ferielovens § 1, stk. 4.

Det foreslås i § 2, at ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager), jf. dog forslaget §§ 42-45. Forslagets §§ 42-45 indeholder særbestemmelser for hushjælp, au pair-personer, ansatte i Forsvaret og politiet samt søfarende.

I forslaget videreføres den gældende ferielovs lønmodtagerbegreb, som omfatter personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke i dansk ansættelsesretlig lovgivning er et gennemgående entydigt lønmodtagerbegreb, men at dette er defineret i de enkelte ansættelsesretlige love.

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

Der vil med andre ord skulle være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse kan bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses. Det vil trække i retning af lønmodtagerstatus, at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber m.v., og at der er aftalt en fast arbejdstid inden for en bestemt referenceperiode.

Det vil derimod være uden betydning, om den pågældendes arbejdsforhold har en varighed af kun ganske få timer, eller om der er tale om et arbejdsforhold, der – både for så vidt angår den ugentlige arbejdstid som varigheden af det samlede arbejdsforhold – svarer til det, der sædvanligvis karakteriseres som et tidsbestemt arbejdsforhold på fuld tid (almindeligt ansættelsesforhold). Størrelsen af den aftalte løn, og i hvilken form vederlaget ydes, vil også være uden betydning. Det afgørende er, at vederlaget ydes for en arbejds- eller tjenesteydelse, som den ansatte har præsteret. Ligeledes vil titel ingen betydning have for vurderingen af, om en person er lønmodtager.

Det ferieretlige lønmodtagerbegreb omfatter alle personer, der er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb som fortolket af EU-Domstolen, således at der er fuld overensstemmelse med EU-retten.

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



Domstolens praksis, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger. Se fx Domstolens dom af 4. februar 2010 i sag C-14/09, Genc, præmis 19.

Hverken en begrænset størrelse af vederlaget eller spørgsmålet om, hvorledes midlerne til at sikre vederlaget tilvejebringes, eller det forhold, at den pågældende person søger at supplere lønnen med andre midler, såsom offentlige ydelser udbetalt af bopælsmedlemsstaten, er afgørende for arbejdstagerbegrebet i EU-retlig forstand, ligesom det ikke er afgørende, om vederlaget udbetales af arbejdsgiveren eller fra offentlige midler. Se hertil Domstolens dom af 4. februar 2010 i sag C-14/09, Genc, præmis 20, og dom af 9. juli 2015 i sag C-229/14, Balkaya, præmis 49-52.

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

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

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

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

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

Det ferieretlige lønmodtagerbegreb omfatter imidlertid flere personer end det EU-retlige arbejdstagerbegreb, idet der ikke i det ferieretlige lønmodtagerbegreb vil være en nedre grænse baseret på arbejdets omfang. Det ferieretlige lønmodtagerbegreb vil endvidere kunne adskille sig fra andre ansættelsesretlige lønmodtagerbegreber, idet det ferieretlige lønmodtagerbegreb vil omfatte samtlige arbejdstagere omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Det bemærkes, at personer, der til tider benævnes såkaldt ”atypisk beskæftigede”, ofte kan være omfattet af det ferieretlige lønmodtagerbegreb, hvis de fx er ansatte på deltid, som vikar eller i tidsbegrænset ansættelse. Derudover kan en del være selvstændigt erhvervsdrivende (og dermed ikke lønmodtagere) med de fordele og ulemper, der følger af denne status. For freelancere, eksterne konsulenter og honorarlønnede m.fl. vil det være en konkret vurdering, om der er et tjenesteforhold, som medfører, at personen får lønmodtagerstatus efter ferieloven. I forlængelse heraf gælder det, at lovens beskyttelsesformål medfører, at lønmodtagerstatus under loven kun mistes, når der er

grundlag for at statuere selvstændighed i udførelsen af arbejde for en anden. Afgørende er, om den pågældende er reelt selvstændig.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 3*

Efter den gældende ferielovs § 4 kan en lønmodtager ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v. I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system.

Der er givet hjemmel til fravigelse af ferielovens bestemmelser ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale i ferielovens §§ 6, 10, 19-21, 27, 31 og 40. Disse fravigelser omfatter adgangen til at aftale, at optjening og afholdelse kan ske i timer, jf. ferielovens §§ 10 og 20, at ikke afholdt ferie i visse tilfælde kan overføres, jf. ferielovens §§ 19 og 40, samt fravigelser i forhold til den type feriebetaling, som lønmodtageren har krav på, jf. ferielovens § 27. Efter ferielovens § 21, stk. 1, kan ferielovens § 14 om hovedferiens længde og placering fraviges ved aftale. Dog skal mindst 10 feriedage gives i sammenhæng. Efter ferielovens § 21, stk. 2, kan også ferielovens § 15, stk. 2, om frister for varsling af ferie, og ferielovens § 16, stk. 1, om afholdelse af ferie under opsigelse fraviges ved aftale. Herudover kan bestemmelserne i ferielovens § 16, stk. 2 og 3, om arbejdsfri periode som betingelse for at anse ferie for afholdt under fritstilling i visse tilfælde fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 21, stk. 3.

Det følger endvidere af ferielovens § 5, at hvor der efter ferielovens bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Forslaget til § 3 bygger på, at det følger af den danske model, at det i første række er arbejdsmarkedets parter, som gennem kollektive overenskomster udvikler ferieretten. Samtidig skal loven fortsat være en lønmodtagerbeskyttelseslov, som indeholder visse ufravigelige regler og angiver, hvilke ferieregler der gælder, når andet ikke er aftalt. En ferielov er nødvendig både af hensyn til de arbejdsgivere og lønmodtagere, der ikke er dækket af en overenskomst, og af hensyn til Danmarks internationale forpligtelser. Ferieloven lægger sig i forlængelse af en dansk arbejdsretlig tradition, hvor der ved kollektiv overenskomst er mulighed for at fravige lovgivning. Dette gør sig gældende for blandt andet ansættelsesbevisloven, deltidsloven, ligelønsloven og lov om ansættelsesklausuler.

En række af lovforslagets generelle bestemmelser vil i sagens natur ikke kunne fraviges, hverken ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale. Det drejer sig fx om lovens anvendelsesområde, lovens ufravigelighed, ferierettens uoverdragelighed m.v., samt de offentligretlige bestemmelser, herunder bestemmelserne om indberetning til indkomstregisteret.

Det foreslås endvidere, at det fastslås i bestemmelsen, at ferielovens system er subsidiært i forhold til det overenskomstbaserede system. Det foreslås således, at lovens bestemmelser som udgangspunkt skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, hvilket giver arbejdsmarkedets parter friere hænder til at fravige ferielovens regler. Samtidig foreslås det, at der stilles skærpede krav til, hvilke parter der kan indgå sådanne kollektive overenskomster, således at der er sikkerhed for kvalificeret repræsentation.

Betingelsen om, at det skal være de mest repræsentative parter landsdækkende overenskomster, der skal udgøre grundlaget for, at de pågældende bestemmelser i ferieloven kan fraviges, er begrundet i hensynet til at sikre, at lønmodtagere, der ikke kan støtte ret på ferielovens bestemmelser, vil have betryggende overenskomstmæssige rettigheder i stedet. Det vil på dette grundlag have formodningen for sig, at ferieaftalen i en sådan kollektiv overenskomst ud fra en helhedsbedømmelse stiller lønmodtagerne som gruppe mindst lige så godt som ferieloven, men der stilles ikke krav herom.

Erfaringsmæssigt bliver der i mange brancher indgået kollektive overenskomster, der tager højde for branchespecifikke forhold, uden at der nødvendigvis er taget højde for den enkelte virksomheds behov. På denne baggrund foreslås det, at der i de kollektive overenskomster kan tilvejebringes en mulighed for, at der kan indgås lokalaftaler om feriespørgsmål.

Det foreslås desuden at opretholde den eksisterende mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige kravet om, at arbejdsgiverens skal indbetale feriegodtgørelse til FerieKonto mod garanti for feriebetalingen. Det skærpede krav, som nævnt ovenfor, i forhold til den underliggende overenskomst for garantiordningen finder tilsvarende anvendelse. Som noget nyt foreslås det, at en virksomhed, som er omfattet af en overenskomst med en garantiordning, under visse forudsætninger kan anvende garantiordningen for de lønmodtagere i virksomheden, som ikke er omfattet af overenskomsten. Dette vil give mulighed for en mere ensartet ferieadministration i forhold til alle virksomhedens ansatte.

Endelig foreslås det under skærpede betingelser i forhold til gældende regler at bevare den fleksibilitet, der ligger i, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan fravige særlige bestemmelser i forslaget ved individuel aftale.

I forslagets *stk. 1* er foretaget en opregning af de bestemmelser i lovforslaget, som ikke vil kunne fraviges, hverken ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Bestemmelserne i lovens kapitel 1 om lovens formål, anvendelsesområde og fravigelighed vil således være ufravigelige.

Herudover vil bestemmelserne i lovens kapitel 4 som udgangspunkt være ufravigelige. Lovudkastets kapitel 4 indeholder således bestemmelser om, hvordan det offentliges interesse i at modvirke dobbeltforsørgelse tilgodeses, bestemmelser, som enten pålægger arbejdsgiveren pligter i forhold til FerieKonto eller fristregler for lønmodtagerens anmodning, samt regler, som endeligt opgør feriemellemværendet, når lønmodtageren fratræder eller forlader arbejdsmarkedet. De tilsvarende bestemmelser i den gældende ferielov kan heller ikke fraviges.

I enkelte tilfælde ses der dog ikke grund til at gøre bestemmelserne i kapitel 4 ufravigelige. Dette gælder således de bestemmelser, der fastlægger, hvornår arbejdsgivere og lønmodtagere kan aftale sig frem til henholdsvis udbetaling eller overførsel af ferie. Det foreslås således, at bestemmelserne

i forslaget § 21, stk. 1, 1. pkt., § 22, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 1, 1. pkt., § 24, stk. 2, 1. pkt., og § 25 ikke skal være omfattet af ufravigeligheden.

Endvidere vil bestemmelserne i lovens kapitel 5 om uoverdragelighed, modregning og tilbageholdelse være ufravigelige. Det vil således ikke være muligt at indgå kollektive overenskomster eller individuelle aftaler, der fastsætter andre regler om muligheden for at foretage kreditorfølgning i feriekrav.

Herudover vil bestemmelserne i lovens kapitel 6 om administration af ferieordningen, kapitel 7 om FerieKonto, kapitel 8 om Arbejdsmarkedets Feriefond og kapitel 10 om straffebestemmelser være ufravigelige.

Endelig vil bestemmelserne i lovens kapitel 11 om ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser være ufravigelige, idet det foreslås, at den valgte overgangsordning ikke skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Herudover foreslås det, at reglerne i § 4, 2. pkt., om ferieåret og § 6, stk. 1, om ferieafholdelsesperioden skal være ufravigelige. Det vil derfor ikke blive muligt at indgå kollektive overenskomster, hvori der fastsættes et andet ferieår eller en anden ferieafholdelsesperiode end de perioder, der fremgår af forslaget bestemmelser.

Det foreslås videre, at reglen i forslaget § 8, stk. 1, som fastslår det EU-retlige minimumskrav til den betalte feries omfang, skal være ufravigeligt.

Endvidere foreslås, at optjeningen af betalt ferie ikke kan være mindre end fastsat i forslaget § 4, 1. pkt. Det vil således ikke være muligt fx at indgå en kollektiv overenskomst, hvorefter lønmodtagerne alene optjener ret til 4 ugers betalt ferie pr. ferieår. Det vil derimod være muligt at indgå aftale om optjening af mere end 5 ugers betalt ferie pr. ferieår.

Det foreslås endvidere, at retten til ferie uden feriebetaling ikke skal kunne være mindre end fastsat i forslaget § 15. En lønmodtager vil således som minimum have ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie i ferieåret.

Det foreslås i *stk. 2*, at lovens bestemmelser ikke – med undtagelse af, hvad der følger af reglerne i stk. 3-5 – kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. Dette indebærer, at lovens bestemmelser som hovedregel hverken samlet set eller hver for sig skal kunne fraviges på en måde, der stiller lønmodtageren mindre gunstigt end lovens bestemmelser. Derimod vil en lønmodtager og en arbejdsgiver til enhver tid kunne aftale fravigelser af lovens bestemmelser, der stiller lønmodtageren mere gunstigt.

En lønmodtager og en arbejdsgiver vil således fx kunne indgå aftale om en 6. ferieuge eller udbetaling af forhøjet ferietillæg ved afholdelse af ferie. Derimod vil en lønmodtager og en arbejdsgiver ikke kunne aftale, at lønmodtageren modtager en bonus ved afholdelsesperiodens udløb for ikke at holde de første fire ugers ferie, da dette vil modarbejde hensigten med ferie, nemlig at beskytte lønmodtagerens sikkerhed og sundhed, og således være til skade for lønmodtageren. En sådan aftale vil i øvrigt også være i strid med arbejdstidsdirektivets artikel 7.

Endvidere vil en lønmodtager og en arbejdsgiver ikke kunne indgå en aftale om, at lønmodtagerens rettigheder i forbindelse med feriens placering generelt fraviges i ansættelsesforholdet, men vil – hvor lønmodtageren konkret måtte have ønske om en ændret placering af ferien – kunne indgå aftale herom, da dette i givet fald ikke vil være til ugunst for lønmodtageren. Se hertil også bemærkningerne til stk. 5.

Det foreslås i *stk. 3, 1. og 2. pkt.*, at loven generelt skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiversiden af en enkelt virksomhed, og at loven skal kunne fraviges ved lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en sådan kollektiv overenskomst eller på områder uden overenskomstdækning ved, at lokalaftalen skal kunne godkendes af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark. I ordet ”angivet” ligger der ingen formkrav til, hvordan overenskomstparterne aftaler sådanne rammer. Dette er en ændring i forhold til den gældende ferielov, idet adgangen til at fravige loven ved kollektiv overenskomst vil blive udvidet, mens kravene til de arbejdsmarkedsparter, som kan aftale en fravigelse, vil blive skærpet.

Der tages ikke i forslaget stilling til, hvem der vil skulle anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Det vil bero på en konkret vurdering, hvilke arbejdsmarkedsparter der på det givne ansættelsesområde må anses for at være de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Denne vurdering kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisationens overenskomster. Fravigelse vil også kunne ske ved en tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomst. Det er repræsentativiteten på lønmodtagerside, som er afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part. Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet må nødvendigvis foretages på landsplan, og altså ikke lokalt eller regionalt, da det alene er de landsdækkende overenskomster, lokalaftaler indgået i henhold hertil eller tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som kan udgøre grundlaget for fravigelse af relevante bestemmelser i ferieloven.

På et givet ansættelsesområde vil der kunne være flere overenskomster, der må anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes som mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Det kan nævnes, at fx KL, regionerne og staten kan have landsdækkende overenskomster med bestemte faggrupper, og at lovforslaget ikke betyder, at kun én af disse overenskomster vil kunne fravige ferieloven. Den foreslåede bestemmelse hindrer heller ikke, at der kan være overlappende overenskomster i arbejdsgiverfællesskaber, som hver især må betragtes som indgået af de mest repræsentative parter. Forslaget til *stk. 3* indebærer, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang skal kunne indgå kollektive overenskomster på ferieområdet, det vil sige at loven kun gælder, når andet ikke er aftalt ved kollektiv overenskomst. På den måde gives arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at fastsætte ferieregler, der er tilpasset forholdene inden for et fagområde eller en branche.

Det vil være overenskomstparternes ansvar at overholde de rammer, inden for hvilke de kan indgå overenskomster, herunder de internationale forpligtelser.

Muligheden for at fravige ferielovens bestemmelser ved en overenskomstmæssig ordning, der findes i de nævnte landsdækkende overenskomster, virksomhedsoverenskomster eller lokalaftaler, indebærer, at en lønmodtager ikke i et konkret tilfælde, hvor lønmodtageren har ringere vilkår, end denne ville have haft i henhold til en eller flere af ferielovens fravigelige bestemmelser, vil kunne støtte ret på en sådan bestemmelse, forudsat at betingelserne for fravigelighed er opfyldt. Hvis det

pågældende arbejde er dækket af en landsdækkende overenskomst indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, en tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomst indgået med de mest repræsentative lønmodtagerparter i Danmark, eller en lokalaftale indgået i henhold til en sådan overenskomst, og hvis den pågældende overenskomstmæssige ordning er i overensstemmelse med artikel 7 i arbejdstidsdirektivet, jf. nedenfor, vil betingelsen for, at der kan ske fravigelse af de pågældende bestemmelser i ferieloven, være opfyldt.

På områder, hvor der ikke er nogen overenskomstdækning, er det en betingelse for gyldigheden af en lokalaftale, som fraviger ferieloven til ugunst for lønmodtageren, at lokalaftalen bliver godkendt af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark.

Det foreslås således præciseret i *stk. 3, 3. pkt.*, at ferielovens regler kun kan fraviges ved kollektiv overenskomst hvis fravigelsen er i overensstemmelse med de af Den Europæiske Union udstedte direktiver om tilrettelæggelsen af arbejdstiden. De aktuelle regler findes i artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) og EU-Domstolens retspraksis herom. Bestemmelsen vil også omfatte senere ændringer af EU-regulering om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Efter artikel 7, stk. 1, træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. Efter bestemmelsens stk. 2 kan den minimale årlige betalte ferieperiode ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

Arbejdstidsdirektivet er et minimumsdirektiv og blev i sin tid vedtaget som et arbejdsmiljødirektiv. Det er et gennemgående element i EU-Domstolens praksis, at artikel 7 har til formål at bidrage til et godt og sikkert arbejdsmiljø ved at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud. Der er ingen undtagelsesmuligheder i forhold til artikel 7.

Hertil kommer, at enhver arbejdstager efter artikel 31, stk. 2, i EU's charter om grundlæggende rettigheder har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn. EU-Domstolen har i en række domme lagt vægt på, at retten til årlig betalt ferie må betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning.

Det vil på dette grundlag fx ikke være muligt at indgå aftaler om, at arbejdstageren modtager et beløb i kompensation for ikke afholdt ferie, mens ansættelsesforholdet består (når der ses bort fra ferie ud over 4 uger).

Det bemærkes, at Arbejdsretten vurderes bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomstparts repræsentativitet. Der kan i den forbindelse henvises til ændringen af vikarloven og arbejdsretsloven, jf. lov nr. 1369 af 16. december 2014, hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten.

Det foreslås i *stk. 4, 1. pkt.*, at det i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, kan aftales at fravige forslaget § 31, stk. 2, om indbetaling til FerieKonto, mod, at der pr. lønmodtager omfattes af overenskomsten stilles garanti for mindst et års feriebetaling efter fradrag af skat og

arbejdsmarkedsbidrag. Det er således de samme parter, som angivet i forslaget's stk. 3, der kan aftale, at feriegodtgørelsen ikke skal indbetales til FerieKonto. Det følger af forslaget's § 34, stk. 2, at en fravigelse af forslaget's § 31, stk. 2, vil have som konsekvens, at eventuel uhævet feriebetaling vil tilfalde den feriefond, som eventuelt er knyttet til den pågældende garantiordning.

En fravigelse af indbetalingspligten for feriegodtgørelse til FerieKonto vil som hidtil kræve, at der stilles en garanti på mindst et års feriebetaling pr. lønmodtager. Dette sikrer, at garantien til enhver tid skal kunne dække det aktuelle antal lønmodtageres krav på feriegodtgørelse. Begrundelsen for kravet om garanti er, at feriegodtgørelsen efter de fleste ferieoverenskomster befinder sig hos arbejdsgiveren, indtil ferien holdes. Der skal derfor være en sikkerhed for, at en lønmodtagers feriebetaling er til stede, når lønmodtageren skal holde ferie. Garantien for feriegodtgørelsen stilles typisk enten gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller som en bankgaranti. Garantien stilles over for vedkommende lønmodtagerorganisation.

Det foreslås i *stk. 4, 2. pkt.*, at garanten, som noget nyt kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, således at en virksomhed, der er omfattet af garantiordningen, kan anvende garantiordningen på de lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten, og dermed fravige forslaget's § 31, stk. 2, også for disse lønmodtagere, ved at give hver lønmodtager meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen og om dennes vilkår. Efter forslaget er det garanten, der ensidigt vil kunne bestemme, om garantien kan udvides, selvom spørgsmål må formodes at ville være reguleret i overenskomsten.

Forslaget indebærer, at en garant som en nydannelse vil kunne udvide garantiordningen til at omfatte lønmodtagere, som ikke er omfattet af garantiordningen. Det vil herefter være op til den enkelte virksomhed, om den vil benytte adgangen hertil. Det vil desuden være en betingelse, at virksomheden giver de lønmodtagere, der bliver omfattet af den udvidede garanti, meddelelse herom samt vilkårene herfor.

Det foreslås i *stk. 4, 3. pkt.*, at virksomheden vil skulle give meddelelse om en beslutning efter det foreslåede 2. pkt. til de lønmodtagerorganisationer, som virksomheden har overenskomst med, og hvis medlemmer bliver omfattet af garantien. Det vil være en forudsætning, at meddelelsen indeholder oplysning om de vilkår, som lønmodtagerorganisationens medlemmer bliver omfattet af. Dermed sikres, at lønmodtagerorganisationerne vil have de nødvendige forudsætninger for at vejlede deres medlemmer i konkrete sager om ferierettigheder. Meddelelsespligten vil være et selvstændigt krav til arbejdsgiveren, men ikke en gyldighedsbetingelse for beslutningen efter det foreslåede 2. pkt. Manglende overholdelse af meddelelsespligten vil kunne påtales ved de almindelige domstole, men er ikke omfattet af ferielovens straffebestemmelser (forslaget's § 46), eller – i det omfang spørgsmålet er reguleret ved kollektiv overenskomst – i det fagretlige system.

Bestemmelsen vil også finde anvendelse, hvor virksomheden er omfattet af en overenskomst, der ikke er aktiveret på grund af en bestemmelse i overenskomsten om, at den kun kan gøres gældende i de enkelte virksomheder, hvis lønmodtagerorganisationen kan dokumentere, at den organiserer mindst halvdelen af de ansatte på det pågældende faglige område, en såkaldt "50 pct.-regel".

Det foreslås i *stk. 4, 4. pkt.*, at såfremt en virksomhed er omfattet af flere garantiordninger efter 1. pkt., vedrører adgangen til udvidelsen af garantien den garantiordning på virksomheden, som omfatter flest lønmodtagere, og i forhold til de lønmodtagere på virksomheden, som ikke er omfattet af nogen overenskomst med en garantiordning.

Den foreslåede bestemmelse angiver således, hvilken garantiordning, der kan udvides, hvis en virksomhed er omfattet af flere garantiordninger, som har givet adgang til at udvide ordningen. Selvom en garantiordning isoleret set giver mulighed for, at en virksomhed kan anvende ordningen på andre lønmodtagere, vil virksomheden derfor ikke kunne anvende denne, såfremt en anden garantiordning omfatter flere lønmodtagere på den pågældende virksomhed.

Den foreslåede bestemmelse angiver endvidere, hvilke lønmodtagere en sådan garantiordning vil kunne udvides til at omfatte. Selvom en garantiordning isoleret set giver mulighed for, at en virksomhed kan anvende ordningen på andre lønmodtagere, vil virksomheden ikke kunne anvende denne, hvis lønmodtageren allerede er omfattet af en anden garantiordning.

Muligheden for udvidelse af brugen af en garantiordning, hvorefter vedkommende kollektivt aftalte garantiordning dækker også lønmodtagere, der ikke er omfattet af den kollektive aftale, er noget nyt i forhold til sædvanlig arbejdsretlig praksis i den danske model. Udvalget er imidlertid enig om, at muligheden alene indføres af hensyn til en hensigtsmæssig og smidig administration hos virksomhederne i det nye samtidighedssystem for ferie.

Det foreslås i *stk. 5*, at en arbejdsgiver og en lønmodtager i en aktuel, konkret situation kan indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i § 8, stk. 2 og 3, § 9, stk. 2, og § 11, stk. 1. Retten til hovedferie kan dog ikke begrænses til mindre end 10 dage.

Bestemmelsen regulerer adgangen til at fravige loven ved individuel aftale. Ved en fravigelse etableres en ordning, som afviger fra det, der følger af lovens bestemmelser. Adgangen i forslagets § 8, stk. 3, til at give ferie som enkelt dage ud fra driftsmæssige hensyn og adgangen i forslagets § 9, stk. 2, til under særlige omstændigheder at give ferie med forkortet varsel, følger af loven. Disse adgange vil kunne benyttes, uden at det er nødvendigt at fravige loven – forslagets § 3, stk. 5, bliver således ikke relevant i disse sammenhænge.

Forslaget indebærer, at der ikke vil kunne indgås generelle aftaler på forhånd, fx i ansættelsesaftalen. En lønmodtager og en arbejdsgiver vil derimod i en konkret situation inden for de områder, som er angivet i den foreslåede bestemmelse, kunne indgå en aftale, som objektivt set er til ugunst for lønmodtageren.

En arbejdsgiver og en lønmodtager vil således fortsat kunne indgå aftale om, at lønmodtageren holder sin hovedferie uden for hovedferieperioden, selvom det er en fravigelse af forslagets § 8, stk. 2, fordi lønmodtageren ønsker at holde denne på et tidspunkt, hvor det er muligt at få billige rejser, hvis virksomhedens drift kan opretholdes under lønmodtagerens fravær. Herudover vil der under samme forudsætninger fortsat kunne indgås aftaler om opdeling af hovedferien, dog således at mindst 10 dages ferie som hidtil skal holdes i sammenhæng, jf. *stk. 5, 2. pkt.* Øvrige feriedage vil som hidtil under samme forudsætninger kunne afholdes enkeltvis, selvom det er en fravigelse af forslagets § 8, stk. 3, om sammenhængende øvrig ferie, hvilket fx vil kunne være tilfældet, hvis lønmodtageren ønsker at holde en enkelt dag fri i forlængelse af en weekend. Varslet for ferien efter forslagets § 9, stk. 2, vil ligeledes kunne ske med en kortere frist end angivet i denne bestemmelse. Muligheden for at fravige forslagets § 11 stk. 1, om afholdelse af hovedferie i en opsigelsessituation skal ses i sammenhæng med, at forslagets § 11 giver mulighed for, at lønmodtageren ensidigt kan kræve at afholde en planlagt hovedferie i en opsigelsessituation, selvom denne som udgangspunkt er bortfaldet på grund af opsigelsesvarslets længde. *Stk. 5* omfatter i forhold hertil den situation, at



en lønmodtager og arbejdsgiver efter opsigelsen på grund af forholdene bliver enige om, at lønmodtageren holder sin hovedferie i opsigelsesperioden.

Skulle det forekomme, at aftalefriheden efter stk. 5 i et konkret tilfælde misbruges, så det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende, kan aftalen sættes til side efter aftalelovens § 36.

Det foreslås i *stk. 6*, at sager om, hvorvidt de i forslaget *stk. 3 og 4* anførte betingelser er opfyldt, vil skulle afgøres af Arbejdsretten.

Som det også fremgår af bemærkningerne til forslaget *stk. 3, 3. pkt.*, vurderes Arbejdsretten at være bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomstparts repræsentativitet. Der kan i den forbindelse henvises til ændringen af vikarloven og arbejdsretsloven, jf. lov nr. 1369 af 16. december 2014, hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten.

Der henvises i øvrigt til *pkt. 2.6* i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 4*

Det følger af den gældende ferielovs § 7, stk. 1, at en lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). Dette svarer til 5 ugers ferie om året. Efter ferielovens § 12, stk. 1, skal ferie holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Det foreslås i § 4, at en lønmodtager fortsat vil optjene ret til 5 ugers årlig betalt ferie i perioden fra den 1. september til den 31. august i det følgende år (ferieåret), medmindre der i optjeningsåret indgår perioder, hvor lønmodtageren ikke optjener betalt ferie efter forslaget § 5.

Det foreslås således, at der fortsat er et defineret ferieår, og at dette – af hensyn til lønmodtagernes mulighed for at optjene ferie til afholdelse på de tidspunkter, hvor lønmodtagerne almindeligvis holder ferie – mest hensigtsmæssigt placeres, så det løber fra den 1. september til den 31. august i det følgende år. Det bemærkes, at ”ferieåret” i den foreslåede ferielov er knyttet til optjeningsperioden, hvor ”ferieåret” i den gældende ferielov er knyttet til afholdelsesperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal endvidere ses i sammenhæng med forslaget § 6, stk. 1, hvorefter optjent ferie holdes i ferieåret og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang, hvilket gør det muligt at afholde ferien mere fleksibelt.

Der henvises i øvrigt til *pkt. 2.1 og 2.3* i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 5*

Efter den gældende ferielovs § 7, stk. 1, optjener en lønmodtager ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde. Dette er i § 3, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie præciseret således, at en lønmodtager, der ikke er ansat i en hel

kalendermåned, optjener ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Lønmodtageren kan dog højst optjene ret til 2,08 dages betalt ferie pr. kalendermåned.

Efter ferielovens § 7, stk. 2, optjenes der dog ikke ret til betalt ferie under ansættelsen i (1) sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 25, og (2) barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn. Endvidere optjenes der efter bestemmelsens stk. 3 ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout, og efter stk. 4 ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt f.eks. på grund af vejræssige forhold eller materialeangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

Det følger af ferielovens § 25, stk. 1, at en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 3. Sygeferiegodtgørelsen udgør efter ferielovens § 25, stk. 2, 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn. Efter bestemmelsens stk. 3 har en lønmodtager, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, uanset stk. 1 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Har lønmodtageren ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener lønmodtageren ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

Det foreslås, at bestemmelserne om optjening af betalt ferie – bortset fra ferieårets placering – i det væsentlige videreføres uændrede.

Som led i en forenkling foreslås de gældende bemyndigelser til at fastsætte regler om optjening af ferie, hvis lønmodtageren arbejder mere end 5 dage om ugen, samt til at fastsætte regler om optjening af ferie, hvis lønmodtageren er ansat under en måned, ikke videreført, da retstilstanden med tilstrækkelig klarhed vil kunne fastslås ud fra lovens regler.

Efter forslaget *stk. 1* vil en lønmodtager fortsat optjene 2,08 dages betalt ferie pr. måneds ansættelse, svarende til 5 ugers ferie om året. Er lønmodtageren ansat for kortere tid end en måned, vil optjeningen ske i forhold til ansættelsens længde. Optjeningen vil i så fald ske med 0,07 dages betalt ferie pr. kalenderdag, dog kan lønmodtageren højst optjene 2,08 feriedage i en måned.

Optjeningen vil fortsat være baseret på en 5-dages arbejdsuge. Det betyder, at en lønmodtager, som arbejder 3 dage om ugen, optjener samme antal feriedage pr. uge som en lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslaget § 6, stk. 2, hvorefter lønmodtageren holder ferie på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt. En lønmodtager, som arbejder 3 dage om ugen, vil derfor bruge 5 feriedage, når lønmodtageren holder en uges ferie. Arbejder lønmodtageren mere end 5 dage om ugen, vil lønmodtageren tilsvarende kun optjene og afholde 5 dage om ugen.

Er lønmodtageren ansat for kortere tid end en måned, vil optjeningen ske i forhold til ansættelsens længde. Optjeningen vil i så fald ske med 0,07 dages betalt ferie pr. kalenderdag, dog højst 2,08 dag pr. måned.

Eksempel 1:

En lønmodtager bliver ansat den 15. marts. Lønmodtageren vil for marts måned optjene 17 kalenderdage x 0,07 feriedag, i alt 1,19 feriedage.

Hvis der i en måned indgår dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie efter forslagets § 5, stk. 2 og 3, trækkes antallet af sådanne dage fra i den pågældende måned, og for de resterende dage optjener lønmodtageren ret til 0,07 dages betalt ferie.

Eksempel 2:

En lønmodtager er ansat i hele januar. Lønmodtageren, som ikke har ret til løn under sygdom har 3 enkeltstående sygedage i denne måned. Lønmodtageren vil for januar måned optjene 31 dage minus de 3 dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie, altså 28 dage x 0,07 feriedag, i alt 1,96 feriedage.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagets § 6.

I forslagets *stk. 2* er opregnet de situationer, hvor lønmodtageren ikke vil optjene ret til betalt ferie. Efter forslagets *stk. 2, nr. 1*, vil en lønmodtager fortsat ikke optjene ret til betalt ferie under sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn, jf. dog forslagets *stk. 4* om sygeferiegodtgørelse. Det er lønudbetalingen under sygdom, der er afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie efter *stk. 1*.

Efter forslagets *stk. 2, nr. 2*, vil en lønmodtager desuden fortsat ikke optjene ret til betalt ferie under barselsperioder og andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn. Det er lønudbetalingen under fraværet, der er afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie. Den foreslåede bestemmelse vil således også finde anvendelse i andre situationer, hvor en lønmodtager er fritaget fra tjeneste med lønfrigørende virkning.

Det foreslås endvidere i *stk. 2, nr. 3*, at en lønmodtager fortsat ikke vil optjene ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, fx på grund af vejrmæssige forhold eller materialemangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

Det afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie, vil være, om lønmodtageren retligt set er ansat hos arbejdsgiveren, og ikke om lønmodtageren konkret er på arbejde de pågældende dage. Det vil ligeledes være afgørende, om arbejdsgiveren skal betale hel eller delvis løn for den pågældende ansættelsesperiode, jf. dog forslagets *stk. 4*. En lønmodtager, der fx fast arbejder 3 dage om ugen, vil således blive anset for ansat hele ugen. Ved vurderingen af, hvorvidt en lønmodtager retligt set er ansat i perioden – eller blot har en løs tilknytning til arbejdsgiveren – vil blandt andet skulle inddrages, om lønmodtageren har et opsigelsesvarsel eller i princippet kan betragtes som afskediget, når arbejdet er udført, samt om lønmodtageren er forpligtet til at møde op, når arbejdsgiveren tilbyder arbejde.

Det foreslås i *stk. 3*, at en lønmodtager, som deltager i en lovlig konflikt, fortsat ikke vil optjene ret til betalt ferie. Den foreslåede bestemmelse bygger på et grundlæggende arbejdsretligt princip om,

at en lønmodtager, der deltager i en lovlig konflikt, ikke skal præstere en arbejdsydelse og dermed heller ikke har krav på løn i konfliktperioden, idet ansættelsesforholdet anses for suspenderet ved iværksættelse af en konflikt.

Det foreslås i *stk. 4*, at en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, først vil optjene sygeferiegodtgørelse, jf. forslaget § 20, fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 25, stk. 1.

For en lønmodtager med flere perioder med sygefravær i ferieåret vil det kunne betyde, at lønmodtageren optjener mindre end 25 dages betalt ferie, selvom lønmodtageren har været ansat i hele ferieåret. Ved ansættelse i hele ferieåret vil lønmodtageren dog ikke kunne optjene mindre end 4 ugers betalt ferie, jf. forslaget § 5.

Med henvisning til arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, hvorefter en lønmodtager har en beskyttet ret til 4 ugers årlig betalt ferie, foreslås det i *stk. 5*, at en lønmodtager, som har været ansat i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, uanset *stk. 1* som hidtil skal have ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder med sygefravær i optjeningsåret. Dermed vil lønmodtageren ikke optjene betaling for de fem feriedage, der udgør den 5. ferieuge. Fra den 53. sygeperiode vil lønmodtageren optjene ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag. Det betyder, at lønmodtageren i de første 52 sygefraværsperioder optjener sygeferiegodtgørelse fra den anden sygefraværsdag, og i de efterfølgende sygefraværsperioder optjener sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag.

Er lønmodtageren ikke ansat i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren optjene ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær, hvilket betyder, at arbejdsgiveren skal betale sygeferiegodtgørelse fra et tidligere tidspunkt. Dermed sikres, at lønmodtageren fortsat optjener en forholdsmæssig andel af de 4 ugers årlig betalt ferie, der er beskyttet efter arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1. Tilsvarende vil en lønmodtager som fratræder inden udløbet af det aktuelle ferieår optjene sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværsperioder.

Eksempel:

En lønmodtager, som tiltræder den 1. marts, vil kun være ansat i halvdelen af ferieåret. Denne lønmodtager vil derfor optjene sygeferiegodtgørelse fra første sygedag, når lønmodtageren har haft halvdelen af de 52 sygefraværsperioder, svarende til 26 sygefraværsperioder. Lønmodtageren vil derfor fra den 27. sygefraværsperiode optjene sygeferiegodtgørelse fra den første sygedag.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 6*

Efter den gældende ferielovs § 12 skal ferie holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret. Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Ferie kan ikke holdes på det

ugentlige fridøgn, på søgnehellidage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38 om feriehindringer.

Det er fastsat ved ferielovens § 13, stk. 1, at ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

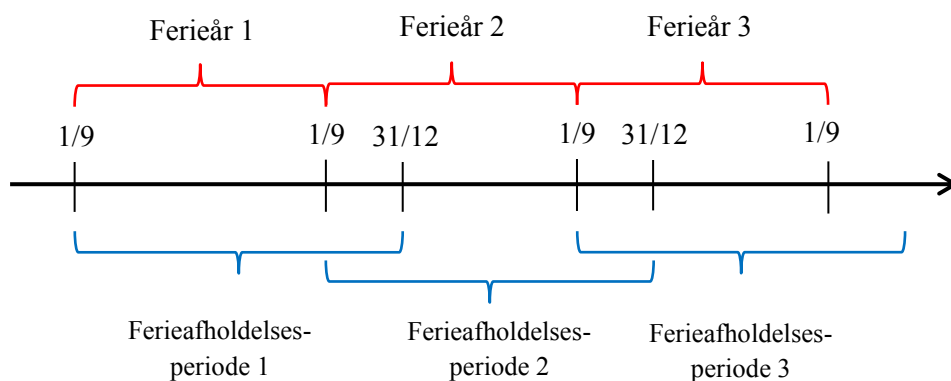
Det foreslås, at lønmodtageren som udgangspunkt ikke skal have ret til at holde betalt ferie, før den er optjent. Med henblik på at sikre fleksibiliteten i ferieafholdelsen foreslås det, at afholdelsesperioden skal kunne strække sig ud over ferieåret, så det er muligt at afholde den sidst optjente betalte ferie i ét ferieår sammen med betalt ferie optjent i det følgende ferieår. Der foreslås derfor en model, hvor afholdelsesperioden starter samtidig med ferieåret, men løber frem til udgangen af det følgende kalenderår.

Det foreslås endvidere så vidt muligt at basere ferielovens ordning på den eksisterende ferielov.

Det fremgår på dette grundlag af forslagets *stk. 1*, at betalt ferie vil kunne afholdes, når den er optjent. Der henvises til bemærkningerne til forslagets § 5 om optjening af ferie. Placeringen af ferien vil dog skulle aftales med arbejdsgiveren, jf. forslagets § 9, og vil normalt skulle holdes i hele uger, jf. forslagets § 6 og forslagets § 8, stk. 2 og 3. Der er også foreslået bestemmelser om ret til ferie uden betaling i de tilfælde, hvor lønmodtageren ikke har optjent ret til ferie hos arbejdsgiveren. Der henvises til forslagets § 15.

Det fremgår endvidere af forslaget, at den optjente betalte ferie vil skulle afholdes i løbet af ferieåret og frem til den 31. december efter ferieårets udløb (ferieafholdelsesperioden). Dette svarer til en ferieafholdelsesperiode på 16 måneder.

#### Illustration 1: Tidslinje med ferieår og ferieafholdelsesperioder



Det foreslås i *stk. 2*, at ferie fortsat vil skulle holdes med 5 dage om ugen. Lørdage og søndage eller erstatningsfridage for disse dage indgår derfor ikke i beregningen af ferieugen.

Ferie vil fortsat skulle holdes på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt.

Ferien vil fortsat skulle holdes i hele dage. Der vil dog ikke være noget til hinder for, at arbejdsgiveren og lønmodtageren aftaler at regne ferien i timer i stedet for i dage, så længe loven

ikke fraviges til skade for lønmodtageren. Afholdelse af ferie i timer må i så fald hverken medføre, at ferien skal holdes i mindre end hele dage, at den samlede ferie bliver på under 5 uger regnet i dage, eller at ferieugen ikke afspejler arbejdsugen. Der henvises til forslaget § 3 for så vidt angår de nærmere betingelser for fravigelse af lovens bestemmelser ved henholdsvis kollektiv overenskomst og individuel aftale.

Det følger endvidere af, at ferien vil skulle holdes i hele dage, at arbejdsgiveren ikke ensidigt kan fastsætte ferie til afholdelse på halve dage. Det har hidtil været praksis, at ferie kan holdes på halve dage, hvis det sker efter aftale med eller ønske fra lønmodtageren, og den halve feriedag holdes i forbindelse med halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyme, som fx Grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Sådanne aftaler vil også kunne indgås efter de foreslåede regler, da de må anses for at være til fordel for lønmodtageren.

Det foreslås herudover, at ferien fortsat vil skulle begynde på det tidspunkt, hvor lønmodtageren ville begynde den almindelige arbejdsdag, hvis lønmodtageren ikke havde holdt ferie, og at ferien vil skulle slutte på det tidspunkt, hvor den sidste arbejdsdag ville have været afsluttet, hvis lønmodtageren ikke havde holdt ferie. For lønmodtagere, der holder fri en kalenderuge, vil det betyde, at ferien begynder mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse og slutter fredag aften ved normal arbejdstids ophør. Det vil være den enkelte lønmodtagers normale arbejdstids begyndelse og ophør, der er afgørende for, hvornår ferien begynder henholdsvis slutter.

Når feriens begyndelses- og sluttidspunkt fastsættes i forhold til den sædvanlige arbejdstids tilrettelæggelse, vil der samtidig være taget højde for arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Feriens begyndelses- og sluttidspunkt har særlig betydning i forhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser ved arbejdsforhold, hvor der arbejdes i skiftende vagter.

En arbejdsuge kan indeholde både arbejdsdage og arbejdsfrie dage, hvis lønmodtageren arbejder færre end 5 dage om ugen. Arbejdsfrie dage vil indgå i ferieugen, hvis lønmodtagerens arbejdsuge både indeholder arbejdsdage og arbejdsfrie dage. Hvis en lønmodtager fx arbejder 4 dage om ugen, uanset om der er tale om fuldtids- eller deltidbeskæftigelse, vil den ugentlige arbejdsfrie dag indgå i ferieugen, således at der indgår 5 arbejdsfrie dage i de 5 ugers ferie. På samme måde vil en lønmodtager, som arbejder mere end 5 dage om ugen, ikke skulle holde mere end 5 feriedage om ugen. Hvis en lønmodtager arbejder i turnus og arbejder både i dag-, aften- og nattevagter og derudover har et antal arbejdsfrie dage, vil arbejdsgiveren ved planlægningen af ferien skulle sikre sig, at disse forskellige vagtdage og arbejdsfrie dage indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Arbejdsgiveren kan altså ikke konsekvent vælge at lægge ferien på de arbejdsfrie dage eller kun på dage, hvor lønmodtageren ville have haft dagvagter, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie.

Det foreslås endvidere i *stk. 3*, at ferie ikke skal kunne lægges på dage, hvor lønmodtageren allerede har fri. Ferie vil således ikke kunne lægges på de dage, der er helligdage i Danmark. Ligeledes vil arbejdsgiveren ikke kunne fastsætte feriedage på dage, som sædvanemæssigt i virksomheden eller efter en kollektiv overenskomst eller individuel aftale allerede er fridage. Det bemærkes, at arbejdsfrie dage i forbindelse med arbejdstidens tilrettelæggelse er omfattet af forslaget *stk. 2*. Ferie vil heller ikke kunne lægges på det ugentlige fridøgn. På samme måde vil ferie ikke kunne lægges på erstatningsfridage for de ovenfor nævnte fridage. Afspadseringsdage, der ikke indgår i en turnus, men som lønmodtageren har optjent, fx ved overarbejde, skal behandles

på samme måde som andre fridage. Derudover vil ferie ikke kunne holdes, hvis lønmodtageren efter forslaget § 12-14 er afskåret fra at holde ferien, fx på grund af sygdom eller barsel.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 7*

Efter den gældende ferielovs § 7, stk. 1, optjener en lønmodtager ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). Efter ferielovens § 8 har en lønmodtager ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter ferielovens § 7. For en lønmodtager, der har ret til løn under ferie, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter ferielovens § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.

Efter ferielovens § 12 skal ferien holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Efter ferielovens § 23, stk. 1, får en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, løn under ferie. Det fremgår desuden af ferielovens § 24, at en lønmodtager, der ikke er omfattet af ferielovens § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Efter ferielovens § 29 udbetales feriegodtgørelse senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Forslagets § 7 bygger på, at der i en ferieordning, hvor ferien afholdes i samme år, som den optjenes i, kan være behov for, at lønmodtageren efter aftale med arbejdsgiveren holder betalt ferie, før den er optjent. Dette kan fx være tilfældet ved ferieårets begyndelse, hvor lønmodtageren har optjent få feriedage. Det kan også være tilfældet, hvis en nyansat lønmodtager ønsker at holde hovedferien tidligt i hovedferieperioden, og ikke har optjent tilstrækkeligt betalt ferie på ferietidspunktet, men vil kunne optjene den i løbet af ferieåret. En sådan ordning indebærer imidlertid en risiko for, at lønmodtageren fratræder, inden den afholdte ferie er optjent.

På den baggrund foreslås det i *stk. 1*, at såfremt en arbejdsgiver og en lønmodtager har aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes. Fratræder lønmodtageren, inden sådan udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling.

Den foreslåede bestemmelse vil give mulighed for, at lønmodtageren vil kunne holde betalt ferie på forskud, hvis lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige herom. Arbejdsgiveren kan derimod ikke ensidigt kræve, at lønmodtageren skal holde betalt ferie helt eller delvist på forskud, ligesom lønmodtageren ikke kan kræve at holde betalt ferie på forskud.

Det vil være en betingelse, at ferien kan optjenes inden for samme ferieår. Den foreslåede bestemmelse giver derfor ikke mulighed for, at lønmodtageren i ét ferieår holder betalt ferie, som først optjenes i et efterfølgende ferieår. En nyansat lønmodtager, som ansættes 1. juli, kan fx ikke holde 3 ugers betalt hovedferie i august, og herved lade den ferie, som ikke kan optjenes i indeværende ferieår fragå i den betalte ferie, som optjenes i det efterfølgende ferieår.

Lønmodtageren vil i den situation være henvist til at holde den del af ferien, der ikke kan optjenes indenfor ferieåret, for egen regning efter forslagets § 15.

Når lønmodtageren holder den betalte ferie på forskud, vil den efterfølgende optjente betalte ferie fragå i den betalte ferie, som efterfølgende optjenes. En lønmodtager, som efter aftale med arbejdsgiveren fx holder 2 ugers optjent betalt ferie i oktober, har på dette tidspunkt alene optjent betalt ferie fra ferieårets begyndelse den 1. september svarende til 2,08 dags betalt ferie. Arbejdsgiveren kan herefter fratække 7,92 dages betalt ferie i den efterfølgende optjening.

Når lønmodtageren holder betalt ferie med løn på forskud, følger det direkte af forslagets § 17, stk. 1, at det vil være lønnen på ferietidspunktet, som lønmodtageren har ret til.

Fratræder lønmodtageren, inden der er sket udligning af den optjente betalte ferie, vil arbejdsgiveren være berettiget til at modregne med værdien af den ikke udlignede ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling. Hensigten er at sikre arbejdsgiveren en adgang til modregning i lønmodtagerens tilgodehavende løn og feriebetaling, når der opstår en fratrædelsessituation kort efter, at lønmodtageren har holdt betalt ferie, som ikke er optjent. Arbejdsgiveren har derimod ikke mulighed for at kræve et eventuelt overskydende beløb efter modregning betalt af lønmodtageren. Det vil efter almindelige bevisbyrderegler være arbejdsgiveren, som skal dokumentere, at denne har et krav, der kan modregnes for i lønmodtagerens løn og feriebetaling.

Værdien af den afholdte ferie vil skulle ses i forhold til den betaling, som lønmodtageren konkret har modtaget under afholdelsen af ferien. Har lønmodtageren ved fratræden endnu ikke optjent den afholdte ferie fuldt ud, vil arbejdsgiveren kunne fratække et beløb svarende til den udbetalte løn under ferie og eventuelt ferietillæg eller den udbetalte feriegodtgørelse for de afholdte feriedage, som på fratrædelsestidspunktet ikke er optjent, i lønudbetalingen. Hvis arbejdsgiveren ikke har udbetalt ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie, jf. forslagets § 18, 2. pkt., vil arbejdsgiveren desuden kunne modregne i det ikke udbetalte men optjente ferietillæg.

Det foreslås i *stk. 2*, at en lønmodtager, der optjener feriegodtgørelse efter § 16, stk. 2 og 3, ved afholdelse af ferie på forskud efter *stk. 1*, vil have ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. Dette skyldes, at lønnen, som skal danne baggrund for den endnu ikke optjente betalte ferie, endnu ikke vil være kendt. Af administrative årsager vil beløbet ikke efterfølgende blive reguleret i forholdt til lønnen i optjeningsperioden. De forskudte feriedage vil fragå i optjeningen i de efterfølgende måneder indtil de aftalte feriedage, der er givet på forskud, ville have været optjent efter forslagets almindelige regler. Hvis arbejdsgiver og lønmodtager fx aftaler, at lønmodtager må afholde 5 feriedage med feriegodtgørelse på forskud, skal arbejdsgiver indberette de aftalte forskudsdage til indkomstregisteret og indbetale den beregnede feriegodtgørelse efter forslagets *stk. 2* til FerieKonto, som al anden feriegodtgørelse efter forslagets § 31, *stk. 2*. Lønmodtageren kan derefter anmode om udbetaling ved afholdelse af ferien.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

*Til § 8*



Efter den gældende ferielovs § 14, stk. 1, skal mindst 15 dage af ferien gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie. Det følger endvidere af ferielovens § 14, stk. 2, at en lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal have mindst 10 dage i sammenhæng i ferieperioden. Herudover skal mindst 5 dage gives i tiden fra den 1. maj til den 31. oktober. Efter ferielovens § 14, stk. 3, skal øvrige feriedage også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

Det foreslås i forlængelse af forslaget § 6 om, at ferien kan holdes i en ferieafholdelsesperiode på 16 måneder, at præcisere, at mindst 4 uger af den optjente ferie som udgangspunkt skal gives indenfor det fastsatte ferieår. Dette følger af arbejdstidsdirektivets artikel 7, hvorefter arbejdstagere har ret til 4 ugers betalt ferie i det løbende år.

Det foreslås desuden at fastholde gældende regler om, hvornår i ferieafholdelsesperioden, lønmodtageren har ret til at holde en længere sammenhængende ferie. Princippet om den sammenhængende ferie foreslås således opretholdt. Princippet har været gældende siden den første ferielov og er begrundet i, at ferien – for at være rekreerende for lønmodtageren – skal gives i en sammenhængende periode.

Forslaget bygger også på den gældende adgang til at fravige kravet om sammenhængende ferie ved individuel aftale, jf. forslaget § 3, stk. 5. Det foreslås endvidere, at særreglerne for personer beskæftiget med planteavl udgår, da de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter vil have mulighed for at fastsætte disse regler ved kollektiv overenskomst.

Det foreslås i *stk. 1*, at lønmodtageren skal have ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret. Den foreslåede bestemmelse har sin baggrund i arbejdstidsdirektivets artikel 7, hvorefter arbejdstagere har ret til 4 ugers betalt ferie i det løbende år. Med den foreslåede bestemmelse vil lønmodtagernes rettigheder efter arbejdstidsdirektivet være sikret. Ferieloven skal i øvrigt fortolkes i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren vil derfor ensidigt kun kunne varsle optjent ferie ud over 4 uger til afholdelse efter ferieårets udløb og indtil ferieafholdelsesperiodens udløb. Arbejdsgiveren vil desuden kunne varsle hele den optjente ferie til afholdelse inden for ferieåret. Derimod vil den foreslåede bestemmelse ikke være til hinder for, at arbejdsgiveren og lønmodtageren i en konkret situation, jf. forslaget § 3, stk. 5, aftaler, at lønmodtageren holder ferie på anden måde, fx at lønmodtageren holder 3 ugers ferie efter ferieårets udløb, men inden ferieafholdelsesperiodens udløb.

Det foreslås i *stk. 2, 1. og 2. pkt.*, at lønmodtageren fortsat skal have ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferie) i ferieafholdelsesperioden. Lønmodtageren skal desuden have ret til at holde hovedferien i hovedferieperioden, som løber fra den 1. maj til den 30. september.

Der er ikke med opdelingen af bestemmelsen tilsigtet en indholdsmæssig ændring i forhold til den gældende ferielovs § 14, stk. 1. Lønmodtageren vil således fortsat have krav på at kunne holde 3 ugers ferie i sammenhæng, og lønmodtageren vil fortsat have krav på at kunne holde disse 3 ugers ferie i sommerperioden. Den foreslåede bestemmelse anviser således muligheden for, at en lønmodtager kan vælge at holde sin hovedferie på et andet tidspunkt, hvor det fx passer bedre med

vejret på en rejsedestination. Lønmodtageren har imidlertid ikke krav på at kunne placere sin ferie på denne måde. Har lønmodtageren imidlertid ikke afholdt hovedferien i hovedferieperioden, har lønmodtageren krav på at holde denne efterfølgende i ferieafholdelsesperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med, at det som hidtil vil være arbejdsgiveren, der i sidste ende fastsætter ferien, jf. forslagets § 9. Den foreslåede bestemmelse angiver således rammerne, indenfor hvilke arbejdsgiveren skal placere ferien. Arbejdsgiveren vil derfor ikke ensidigt kunne varsle, at lønmodtageren skal holde kortere hovedferie eller en hovedferie udenfor hovedferieperioden. Dette gælder også, hvis virksomheden ønsker at holde virksomhedslukket

Det foreslås i *stk. 2, 3. pkt.*, at en lønmodtager, som ansættes på et tidspunkt af året, hvor det ikke er muligt for den pågældende at optjene 3 ugers betalt ferie til afholdelse i hovedferieperioden, har ret til at afholde hele den ferie, der optjenes, i sammenhæng i hovedferieperioden. Ansættes lønmodtageren fx den 1. marts vil lønmodtageren ikke kunne nå at optjene andet end hovedferie, da lønmodtageren ikke vil kunne nå at optjene mere end 7 x 2,08 dages optjent ferie til brug i hovedferieperioden. Arbejdsgiveren vil derfor ikke ensidigt kunne varsle anden ferie end hovedferien.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslagets § 3, stk. 5.

Lønmodtageren vil efter forslagets *stk. 3* fortsat have ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng med 5 dage ad gangen, medmindre arbejdsgiveren ud fra driftsmæssige hensyn ønsker, at ferien holdes i enkeltdage. De øvrige feriedage vil kunne placeres frit. Sådanne driftsmæssige hensyn vil fx kunne være ønsket om virksomhedslukning på indeklemte dage i forbindelse med helligdage, herunder i påsken eller fredag efter Kristi himmelfartsdag.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslagets § 3, stk. 5. Dette kan fx være tilfældet, hvis lønmodtageren i et konkret år ønsker at holde hovedferien opdelt eller på et andet tidspunkt, og driftsmæssige hensyn ikke forhindrer dette. Derudover kan der fx indgås individuelle aftaler, hvis lønmodtageren ønsker at holde ferie på enkelte dage, fordi lønmodtageren herved kan få en længere frihedsperiode i forbindelse med en weekend eller helligdage, eller fordi lønmodtageren har behov for en fridag til private gøremål. Der vil, jf. forslagets § 3, ikke længere være mulighed for, at lønmodtageren som en del af ansættelsesaftalen, generelt påtager sig at holde ferie af kortere varighed end det, som fremgår af loven. Tilsvarende vil det ikke være muligt at indgå aftale om, at lønmodtageren altid skal holde sin hovedferie uden for hovedferieperioden.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 9*

Det fremgår af den gældende ferielovs § 15, stk. 1, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal

holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie. Efter ferielovens § 15, stk. 2, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Det følger dog af ferielovens § 15, stk. 3, at hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

Der er fastsat nærmere regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. ferielovens § 13, stk. 2 og 7, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Det fremgår af feriebekendtgørelsens § 12, stk. 2, at varslet på 3 måneder, jf. lovens § 15, stk. 2, kan forkortes, således at ferien kan holdes inden ferieperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har kunnet holde ferien på grund af sygdom. Arbejdsgiveren skal varsle ferien i umiddelbar forlængelse af lønmodtagerens raskmelding. Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. feriebekendtgørelsens § 12, stk. 3. Efter feriebekendtgørelsens § 13, stk. 1, skal en arbejdsgiver fastsætte ny ferie, hvis en lønmodtager ikke kan begynde sin planlagte ferie på grund af lovlig strejke eller lockout. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt. Det følger endvidere af bestemmelsens stk. 2, at en arbejdsgiver skal fastsætte ferien med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie. Derudover kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter forhandling med de pågældende parter tillade hovedferien holdt uden for ferieperioden, hvis ferien ikke kan holdes uden væsentlig ulempe inden ferieperiodens udløb, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 3, og tillade, at en lønmodtager holder hovedferien i 2 sammenhængende perioder, hvoraf den ene periode skal udgøre mindst 2/3 af hovedferien, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 4. Lønmodtageren kan holde ferie i de to perioder uafhængigt af hinanden i eller uden for ferieperioden. Bestemmelsens stk. 1-4 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 5.

Det foreslås at fastholde de gældende regler om varsling af ferie samt arbejdsgiverens mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie. For så vidt angår varsling ved sygdom og ved strejke og lockout henvises til bemærkningerne til forslaget § 12 og § 13.

Efter forslagets *stk. 1*, vil det fortsat være arbejdsgiveren, der fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Fastsættelsen vil skulle ske efter forhandling med lønmodtageren. Det vil sige, at lønmodtageren har mulighed for at komme med ønsker om, hvornår ferien holdes. Arbejdsgiveren vil så vidt muligt skulle imødekomme lønmodtagerens ønsker, men vil af hensyn til virksomhedens drift kunne fastsætte ferie på et andet tidspunkt, end det af lønmodtageren ønskede.

Det fremgår eksplicit af den foreslåede bestemmelse, at en arbejdsgiver vil skulle tage hensyn til de behov, som lønmodtagere, der har skolesøgende børn, har med hensyn til at holde ferie med børnene i skolesommerferien. Der gøres herved opmærksom på, at lønmodtagere med skolesøgende børn på grund af skolesystemet kan have mere snævre ønsker med hensyn til feriens placering end lønmodtagere generelt, og at disse behov skal tilgodeses i det omfang, det er muligt.

Efter forslagets *stk. 2* vil arbejdsgiveren skulle give lønmodtageren meddelelse om ferien senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og senest 1 måned, før den øvrige ferie begynder.

Arbejdsgiveren vil således som noget nyt ikke som et ansættelsesvilkår generelt kunne varsle ferien med et kortere varsel, end angivet i loven. Derimod er der ikke noget til hinder for, at en lønmodtager, som konkret ønsker at holde ferie på et bestemt tidspunkt i en nær fremtid, fraskriver sig varslet, jf. forslaget § 3, stk. 5.

Arbejdsgiveren vil fortsat ensidigt kunne give meddelelse på et senere tidspunkt, hvis arbejdsgiveren på grund af særlige omstændigheder ikke har kunnet overholde lovens frister. Opsigelse af ansættelsesforholdet udgør ikke en sådan særlig omstændighed, jf. forslaget § 11, stk. 2, modsætningsvist. En kortere frist kan være acceptabel, hvis der er tale om væsentlige og upåregnelige driftsmæssige forhold som fx akut råstofmangel. En kortere frist kan også være nødvendig, hvis lønmodtageren tiltræder en stilling, efter at der er fastsat en ferielukning, og arbejdsgiveren derfor ikke kan nå at overholde fristen over for den tiltrådte lønmodtager. Herudover vil en kortere frist kunne være nødvendig, hvor lønmodtageren ikke har kunnet holde sin hovedferie på grund af sygdom, og det derfor er nødvendigt at varsle den nye hovedferie med forkortet varsel, så den kan holdes inden for hovedferieperioden. Varsling skal i disse tilfælde ske tidligst muligt.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslaget § 3, stk. 5.

Efter det foreslåede *stk. 3* vil arbejdsgiveren have mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie.

Arbejdsgiveren vil som hidtil kunne ændre ferien, således at ferie holdes tidligere end oprindeligt fastsat, eller således at ferien skal holdes på et senere tidspunkt. I den sidste situation kan arbejdsgiveren ændre ferien helt op til den dag, hvor ferien begynder.

Ændring af ferie vil kun kunne ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure-lignende situation. Det skal således for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt og udenfor arbejdsgiverens kontrol, at situationen opstod, og det skal være nødvendigt, at det er den pågældende lønmodtager, der skal udføre arbejdet, som får ferien ændret. Der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift.

Hvis ferien ændres, vil lønmodtageren fortsat have krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed, fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter dansk rets almindelige erstatningsregler har lønmodtageren på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Med bestemmelsen åbnes alene mulighed for, at arbejdsgiveren vil kunne ændre en tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede påbegyndt ferie.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 10*

Det følger af den gældende ferielovs § 17, stk. 1, at hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren. Har lønmodtageren ikke optjent ferie til

virksomhedslukningen vil denne kunne få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Det følger endvidere af ferielovens § 17, stk. 2, at hvis en virksomhed holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren, jf. § 15, fastsætte, at lønmodtageren holder ferie i disse dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 feriedage. Fastsætter arbejdsgiveren ikke ferien, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul. Bestemmelsen i ferielovens § 17, stk. 2, om arbejdsgiverens pligt til at fastsætte ferie under juleferielukning, hvis lønmodtageren har optjent mere ferie end hovedferien, kom ind i ferieloven i 1971, da lønmodtageren fik ret til 4 ugers ferie. På den baggrund fandt man det hensigtsmæssigt at indføre en pligt for arbejdsgiveren til at reservere optjent ferie, når lønmodtageren havde optjent mere ferie end til hovedferien, hvis virksomheden ønskede at holde lukket mellem jul og nytår.

Som følge af, at lønmodtageren i den foreslåede ordning kan afholde optjent ferie i takt med at den optjenes, vil der ikke være samme behov for, at arbejdsgiveren skal have mulighed for at holde virksomheden lukket uden at blive mødt med et krav om løn fra de lønmodtagere, som ikke har optjent betalt ferie. Til gengæld vil der være et større behov for at sikre, at arbejdsgiveren ved sin ferieplanlægning tager højde for, at lønmodtagerne så vidt muligt skal have optjent betalt ferie til rådighed for virksomhedslukningen, så lønmodtagere, der har været i virksomheden i årevis, ikke oplever at blive sendt hjem uden løn.

Det foreslås derfor i *stk. 1*, at hvis en virksomhed holder lukket under ferie, vil en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, fortsat ikke i den anledning kunne rejse krav mod arbejdsgiveren, jf. dog forslaget *stk. 2* og *3*. Den foreslåede bestemmelse vil være en undtagelse til forslagets § 15 om, at en lønmodtager ikke kan pålægges at holde ferie, der ikke er optjent.

Der skal fortsat være tale om lukning af hele virksomheden eller afgrænsede dele af virksomheden. En virksomhed kan således ikke varsle ferie for nogle medarbejdere og opretholde et beredskab bestående af andre medarbejdere.

Den foreslåede bestemmelse tænkes især anvendt, når en virksomhed holder lukket i hovedferieperioden, og virksomheden har ansat medarbejdere kort tid forinden, som ikke har optjent tilstrækkelig ferie til afholdelse under virksomhedslukningen. Har lønmodtageren optjent ferie fra en tidligere ansættelse, vil lønmodtageren kunne anvende denne optjente, men ikke afholdte ferie i overensstemmelse med forslagets § 15. I modsat fald vil lønmodtageren skulle holde ferien for egen regning.

Det bemærkes, at det ikke med den foreslåede bestemmelse er hensigten at skabe en hjemmel til, at arbejdsgiveren kan holde virksomheden lukket i en længere periode uden at udbetale løn. Arbejdsgiveren vil således som hidtil ikke kunne varsle ferielukning i mere end fem uger pr. år, idet ferielukningerne i så fald ville overstige den ret til ferie, som lønmodtagerne ville have efter loven. Har lønmodtageren fået lov til at holde ferie i forvejen, vil arbejdsgiveren således kunne varsle tilsvarende mindre. Arbejdsgiveren vil desuden ikke kunne varsle kollektivt ferielukket i en længere periode uden for hovedferieperioden, da lønmodtageren efter forslagets § 8, stk. 2, vil have krav på at holde tre ugers sammenhængende ferie i denne periode. Arbejdsgiveren vil heller ikke kunne varsle ferielukning i en længere periode af september måned i hovedferieperioden, medmindre

lønmodtagerne på virksomheden har valgt at holde deres hovedferie i september. Dette skyldes, at lønmodtageren har krav på, at holde fire ugers ferie i ferieåret, der slutter den 31. august, jf. forslaget § 8, stk. 1.

Arbejdsgiveren vil fortsat skulle give lønmodtageren meddelelse om ferie under ferielukningen på samme måde som anden ferie efter reglerne i forslaget § 9, stk. 2. Hvis fristen ikke overholdes, vil lønmodtageren have krav på løn under ferielukningen. De foreslåede regler i forslaget §§ 11-14 finder anvendelse på samme måde som ved anden ferie. En lønmodtager, som fx bliver syg enten før eller under en kollektiv ferielukning, vil have ret til erstatningsferie i overensstemmelse med forslaget § 12.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at arbejdsgiveren i videst muligt omfang skal sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, vil arbejdsgiveren skulle betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at sikre, at arbejdsgiverens manglende ferieplanlægning ikke påfører det offentlige udgifter, og at sikre de omfattede lønmodtagere enten feriebetaling eller løn i stedet for arbejdsløshedsdagpenge eller andet offentligt forsørgelsesgrundlag. Arbejdsgiveren vil således – for at undgå at skulle betale løn under ferielukningen – enten skulle varsle ferien efter reglerne herfor eller skulle nægte lønmodtageren at holde ferie forud for ferielukningen, for at sikre, at de omfattede lønmodtagere har betalt ferie til ferielukningen.

Den foreslåede bestemmelse betyder, at en arbejdsgiver, som fx ønsker at holde to ugers ferielukket i december, for at undgå at betale løn under ferielukningen vil skulle tilbageholde ferie i tilstrækkeligt omfang til, at lønmodtageren kan holde ferien med betaling. Ikke alene skal arbejdsgiveren tilbageholde ferie, som er optjent i det nye ferieår fra 1. september til 30. november, men også optjent ferie ud over 4 uger, som er optjent i det tidligere ferieår, skal tilbageholdes i tilstrækkeligt omfang til at dække de 2 ugers betalt ferie.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis virksomheden holder lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, vil arbejdsgiveren som noget nyt skulle give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Feriebetalingen vil skulle ske på samme måde som efter forslaget § 7, hvortil der henvises.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 11*

Efter den gældende ferielovs § 16, stk. 1, kan en lønmodtager, der er opsagt, ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

Det følger endvidere af ferielovens § 16, stk. 2, at hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 15, stk. 2, nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 15, stk. 2. Efter ferielovens § 16, stk. 3, gælder bestemmelsens stk. 2, 2. pkt., dog ikke, (1) hvis lønmodtageren er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, eller (2) hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

Det foreslås, at lønmodtageren fortsat skal bruge sin ferie til rekreation og ikke til jobsøgning. Dermed beskyttes lønmodtagere med et kortere opsigelsesvarsel mod, at ferien ikke giver det tiltænkte rekreative udbytte, fordi lønmodtageren er nødt til at bruge ferien på jobsøgning.

Det foreslås endvidere, at en arbejdsgiver fortsat skal kunne anse ferie for afholdt i en fritstillingsperiode, hvis lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i forslagets § 9, stk. 2. Der er ikke tilsigtet ændringer i forhold til ferielovens § 16.

Det foreslås derfor i *stk. 1*, at en lønmodtager, der er opsagt, ikke vil kunne holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Det vil gælde, selvom ferien forinden er blevet varslet med den frist, der fremgår af forslagets § 9, stk. 2. Det vil også gælde, selvom der er tale om en kollektiv ferielukning, hvor det ikke er muligt for lønmodtageren at møde på arbejde.

Hvis arbejdsgiveren forlænger lønmodtagerens konkrete opsigelsesvarsel med det antal hovedferiedage, som lønmodtageren vil have til gode ved fratræden, eller lønmodtageren ønsker at fastholde ferien, vil ferien dog kunne holdes. Muligheden for, at lønmodtageren kan fastholde ferien, er en nydannelse i forhold til gældende ret. Reglen tager således højde for den situation, at lønmodtageren har indrettet sig på at holde den fastlagte ferie fx ved at have bestilt en rejse, og arbejdsgiveren ikke ønsker at indgå aftale om, at den planlagte ferie fastholdes. Herved vil lønmodtageren kunne stå i den situation at have betalt for en rejse, som denne ikke har mulighed for at udnytte. Reglerne i forslagets §§ 12-14 om særlige forhold, der gør, at lønmodtageren ikke er forpligtet til at holde ferie (feriehindringer), vil tilsvarende finde anvendelse i en opsigelsessituation.

Arbejdsgiveren vil som hidtil godt kunne fastsætte, at øvrige feriedage holdes i en opsigelsesperiode, hvis fristen på én måned for meddelelse efter forslagets § 9, stk. 2, er overholdt, og ferien kan holdes inden udløbet af opsigelsesvarslet.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse kan fraviges ved individuel aftale efter forslagets § 3, stk. 5.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at en lønmodtager, der er fritstillet, fortsat vil kunne anses for at have afholdt sin ferie, hvis lønmodtageren har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af varslingsfristerne. Det er en betingelse, at lønmodtageren er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse i opsigelsesperioden. Det er ikke en betingelse, at ferien konkret er fastsat over for lønmodtageren. Hvis lønmodtageren kun har de øvrige feriedage til gode, vil fritstillingsperioden skulle være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Hvis lønmodtageren har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil fritstillingsperioden skulle være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage.

Har lønmodtageren ikke haft en arbejdsfri periode i fritstillingsperioden efter udløbet af varslingsfristerne, vil arbejdsgiveren som hidtil ikke kunne anse ferien for holdt, og arbejdsgiveren vil, når lønmodtageren fratræder, skulle afregne ikke afholdt ferie.

#### Eksempel 1:

En lønmodtager bliver fritstillet den 1. maj med endelig fratræden den 31. august. Lønmodtageren får nyt arbejde den 1. august og holder ikke ferie hos den nye arbejdsgiver i perioden frem til fratræden. Lønmodtagerens øvrige ferie vil kunne anses for afholdt, da varslingsfristen på en måned og de 2 ugers øvrig ferie kan ligge indenfor den arbejdsfri periode på 3 måneder. Derimod vil lønmodtagerens hovedferie ikke kunne anses for afholdt, da denne ikke kan holdes efter udløbet af varslingsperioden på de 3 måneder. Dette skyldes, at lønmodtageren tiltræder nyt arbejde fra den 1. august og ikke har en arbejdsfri periode hos den nye arbejdsgiver.

For at ferien ikke vil kunne anses for afholdt, skal lønmodtageren som hidtil overfor arbejdsgiveren dokumentere, at lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode hos en ny arbejdsgiver. Dette vil kunne ske ved fx fremvisning af lønsedler eller erklæring fra den nye arbejdsgiver.

I praksis vil der kunne opstå situationer, hvor det først er muligt efter fritstillingsperiodens udløb at konstatere, om der reelt har været en arbejdsfri periode i fritstillingsperioden. Det vil være i overensstemmelse med reglerne om afregning af feriebetalingen, at arbejdsgiveren venter med at afregne eventuelle feriepenge, til lønmodtageren er endeligt fratrædt.

En lønmodtager, som har flere arbejdsgivere, vil kunne være i den situation, at lønmodtageren er fritstillet hos én arbejdsgiver, men fortsat arbejder hos en anden arbejdsgiver. Forslagets bestemmelser vil som hidtil ikke være til hinder for, at en lønmodtager holder ferie fra den ene arbejdsgiver og fortsat arbejder for den anden arbejdsgiver, forudsat at lønmodtageren ikke påtager sig mere arbejde hos den arbejdsgiver, der ikke holdes ferie fra.

Som følge heraf vil forslaget ikke være til hinder for, at ferien kan anses som afholdt, hvis lønmodtageren i fritstillingsperioden arbejder i samme omfang hos den eller de arbejdsgivere, som lønmodtageren ikke er fritstillet fra.

#### Eksempel 2:

En lønmodtager er ansat hos arbejdsgiver A, hvor denne arbejder 37 timer om ugen. Lønmodtageren er samtidig ansat hos arbejdsgiver B, hvor denne arbejder 10 timer om ugen. Lønmodtageren fritstilles af arbejdsgiver A med en fritstillingsperiode på 6 måneder. Lønmodtageren påtager sig herefter arbejde på fuld tid hos arbejdsgiver B i de første 3 måneder af fritstillingsperioden. Herefter arbejder lønmodtageren 10 timer om ugen hos arbejdsgiver B i resten af fritstillingsperioden. Arbejdsgiver A vil herefter kunne anse al ferien for holdt, da lønmodtageren efter varslingsperioden på de 3 måneder ikke arbejder mere hos arbejdsgiver B end før fritstillingen. Havde lønmodtageren fortsat med at arbejde 37 timer efter de 3 måneder, ville arbejdsgiver A ikke kunne anse ferien for afholdt, da lønmodtageren har påtaget sig mere arbejde hos arbejdsgiver B end før fritstillingen.



Det foreslås i *stk. 3, nr. 1*, at der ikke stilles krav om en arbejdsfri periode i situationer, hvor arbejdsgiveren ikke har ret til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 16, stk. 3, nr. 1.

Har arbejdsgiveren ikke modregningsadgang i fritstillingsperioden, vil ferien altid som hidtil kunne anses for afholdt. I de situationer, hvor arbejdsgiveren som følge af fx lov, bestemmelser i en overenskomst eller som følge af en fratrædelsesaftale ikke har mulighed for at modregne i lønnen fra den nye arbejdsgiver, skal arbejdsgiveren endvidere fortsat kunne anse ferien for holdt efter samme regler som i dag.

Modregningsadgangen vil fortsat skulle ses i forhold til den periode, hvor ferien vil kunne anses for afholdt. Har lønmodtageren fx en fritstillingsperiode på 4 måneder, hvor arbejdsgiveren ikke kan modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver i de tre første måneder, vil der ikke skulle stilles krav om en arbejdsfri periode for de dele af lønmodtagerens ferie, der kan varsles og afholdes inden for de første tre måneder, mens der vil blive stillet krav om en arbejdsfri periode, i det omfang ferien vil skulle anses for holdt i den fjerde måned. Det betyder, at varslet for den øvrige ferie, som er på en måned, jf. forslaget § 9, stk. 2, samt den øvrige ferie kan placeres i den periode, hvor arbejdsgiveren ikke har ret til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver. Derimod er varslet for hovedferien på tre måneder, jf. forslaget § 9, stk. 2, så varslet for hovedferien og hovedferien kan ikke placeres inden for de tre måneder, hvor der ikke stilles krav om en arbejdsfri periode.

En minimalerstatning på tre måneders løn, som en fritstillet funktionær kan have ret til efter funktionærloven uanset ansættelse hos en ny arbejdsgiver, er i denne sammenhæng som hidtil lig med en periode på tre måneder uden modregningsadgang, uanset at en minimalerstatning efter funktionærloven opgørelsmæssigt ikke er bundet til en bestemt periode. En arbejdsgiver, som ifølge funktionærloven ikke har mulighed for at modregne lønnen fra en ny arbejdsgiver i minimalerstatningen på tre måneders løn, kan derfor anse den øvrige ferie for afholdt efter fritstillingstidspunktet.

Det bemærkes, at selvom ferien anses for holdt i en situation, hvor lønmodtageren arbejder for en anden arbejdsgiver, er der tale om en teknisk afholdelse af ferien, som alene betyder, at arbejdsgiveren ikke skal afregne feriegodtgørelse for den ferie, som kan anses for afholdt. Ferien indgår således ikke i den ret til ferie, som gælder efter forslaget § 15, hvorefter en lønmodtager har ret til 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden, uanset optjening.

Samtidig foreslås det i *stk. 3, nr. 2*, fortsat at undtage situationer, hvor arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 16, stk. 3, nr. 2. Der tilsigtes ikke en ændring af retstilstanden.

Insolvens vil skulle forstås i overensstemmelse med anvendelsesområdet for lov om Lønmodtagerens Garantifond. Insolvens vil således fx foreligge, hvis arbejdsgiveren erklæres konkurs, tages under rekonstruktion eller omfattes af en tilsvarende afgørelse i udlandet, hvis arbejdsgiveren har sit hjemsted der.

Hvis lønmodtageren bliver syg, eller der opstår en anden hindring for at holde ferien, jf. forslaget §§ 12-14, inden ferien kunne være holdt med den relevante frist efter forslaget § 9, stk. 2, vil ferien ikke blive anset for holdt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 12*

Efter de gældende regler, har en lønmodtager, som er syg, når ferien begynder, ikke pligt til at begynde ferien, jf. ferielovens § 13, stk. 2.

Efter ferielovens § 13, stk. 3, har en lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. En lønmodtager er efter de gældende regler således sikret 4 ugers årlig betalt ferie, som arbejdstidsdirektivet foreskriver. Efter ferielovens § 13, stk. 4, opnår lønmodtageren ret til erstatningsferie fra den dag, hvor lønmodtageren meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende. Kan erstatningsferie efter stk. 2 og 3 ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog § 38 om feriehindringer, jf. ferielovens § 13, stk. 5. Efter ferielovens § 13, stk. 6, betaler lønmodtageren den lægelige dokumentation, jf. stk. 3.

Der er fastsat nærmere regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. § 13, stk. 2 og 7, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Det følger af feriebekendtgørelsens § 12, stk. 1, at en lønmodtager, der er sygemeldt, når den planlagte ferie begynder, har ret til at holde resten af ferien i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren skal ved sin raskmelding oplyse, om pågældende vil udnytte denne ret.

Det foreslås i videst muligt omfang at fastholde de gældende regler om afholdelse af ferie i forbindelse med sygdom. En lønmodtager, som bliver syg før ferien, har derfor fortsat ret til at få hele sin ferie erstattet.

En lønmodtager, som bliver syg under ferien, skal derimod fortsat alene sikres den direktivbeskyttede ferie, som er på 4 uger, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 7. Det betyder, at lønmodtageren selv skal bære risikoen for op til 5 sygedage i et ferieår.

Efter de gældende regler er antallet af optjente feriedage til brug i et aktuelt ferieår kendt på grund af forskydningen mellem optjeningsår og ferieår. Arbejdsgiveren ved derfor, om lønmodtageren har optjent fuld ferie og kan pålægge lønmodtageren at bære risikoen for de første 5 sygedage, hvis lønmodtageren bliver syg under ferien, eller om lønmodtageren kun har optjent delvis ferie og derfor kun kan pålægges at bære risikoen for et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Dette er ikke tilfældet i en ferieordning, hvor ferien optjenes og afholdes i samme ferieår. Arbejdsgiveren kan derfor ikke på forhånd vide, om lønmodtageren optjener fuld ferie i det aktuelle ferieår. Reglerne skal derfor tilpasses en ny ferieordning, hvor optjening og afholdelse sker samtidig.

Ud fra en formodning om, at lønmodtageren er ansat i hele ferieåret, foreslås det, at lønmodtageren først har ret til erstatningsferie efter 5 dages sygdom under ferien. Hvis lønmodtageren fratræder eller tiltræder i løbet af ferieåret og derfor ikke optjener 25 dages betalt ferie i ferieåret hos arbejdsgiveren i det aktuelle ferieår, vil det være nødvendigt, at arbejdsgiveren regulerer antallet af erstatningsdage, som lønmodtageren er berettiget til. Arbejdsgiveren vil derfor kunne pålægge de

fleste lønmodtagere, uanset aktuel optjening på ferietidspunktet at bære risikoen for de første 5 sygedage for sygdom opstået under ferie.

Omvendt foreslås det, at såvel tidligere ansættelsesforhold som efterfølgende ansættelsesforhold lades ud af betragtning i opgørelsen af de 5 sygedage, som lønmodtageren ikke har ret til at få erstattet. Det vil desuden sikre en mere smidig ferieadministration, da det ikke vil være nødvendigt at indhente oplysninger fra tredjepart. Dette vil være en ændring i forhold til de gældende regler, hvor lønmodtagerens optjente ferie fra en tidligere arbejdsgiver, indgår i opgørelsen af optjente feriedage, ligesom dage fra et tidligere ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren selv skal bære risikoen for sygdom opstået under ferien, fratrækkes i antallet af dage, som den aktuelle arbejdsgiver kan pålægge lønmodtageren.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at hvis en lønmodtager er syg på tidspunktet for feriens begyndelse, vil der – uanset sygdommens art og omfang – være tale om en feriehindring, som medfører, at ferie ikke vil kunne påbegyndes, medmindre lønmodtageren selv ønsker at begynde ferien. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 13, stk. 2. Det vil fortsat ikke have betydning, om lønmodtageren kan anses for at kunne holde ferien med et rekreativt udbytte. Det vil alene være afgørende, om lønmodtageren anses for syg i forhold til at kunne udføre sit arbejde.

Det fremgår af forslagets § 6, stk. 2, 3. pkt., at ferien vil skulle begynde ved arbejdstids begyndelse første feriedag. Lønmodtageren vil i overensstemmelse med de regler om sygemelding, der i øvrigt måtte gælde for ansættelsesforholdet, som hidtil skulle sygemelde sig over for arbejdsgiveren. Det vil normalt betyde, at lønmodtageren sygemelder sig over for arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. Sygemelder lønmodtageren sig på et senere tidspunkt, vil det være reglerne for sygdom opstået efter feriens begyndelse, der finder anvendelse, jf. forslagets § 12, stk. 2-4.

Det foreslås i *stk. 2*, at en lønmodtager, som bliver syg under ferien, mod lægelig dokumentation skal have ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår.

Hvis en lønmodtager har krav på erstatningsferie, vil lønmodtageren som hidtil skulle stilles, som om den pågældende ikke har holdt ferien for den del af ferien, som kan erstattes, og ferien anses derfor for optjent i samme periode som den oprindeligt fastsatte ferie. Erstatningsferien vil skulle holdes efter lovens almindelige regler med hensyn til blandt andet varsling.

Antallet af erstatningsdage, som lønmodtageren vil have ret til, skal som noget nyt alene opgøres i forhold til ansættelsens længde hos den pågældende arbejdsgiver i det aktuelle ferieår, således at arbejdsgiveren ikke vil skulle indhente oplysninger om optjent ferie fra en tidligere eller senere arbejdsgiver. I de tilfælde hvor lønmodtageren tiltræder inde i et ferieår, eller en fratrædelsesdato er endeligt fastlagt inde i et ferieår, vil arbejdsgiveren skulle foretage beregningen ud fra disse forhold.

Beregningen vil skulle foretages ved, at arbejdsgiveren først opgør antallet af feriedage, som lønmodtageren kan optjene hos arbejdsgiveren i det pågældende ferieår. Disse potentielt optjente feriedage vil skulle beregnes ved at gange antal måneder fra lønmodtagerens ansættelse til ferieårets udløb med 2,08 feriedage. Hvis lønmodtageren har været ansat hele ferieåret, vil lønmodtageren potentielt optjene 25 feriedage i det pågældende ferieår.

Når arbejdsgiveren kender antallet af potentielt optjente feriedage, vil arbejdsgiveren skulle finde frem til hvor mange sygedage, lønmodtageren ikke vil kunne få erstattet med erstatningsdage. Dette

vil skulle beregnes ved at gange den potentielle ferieoptjening med  $1/5$  (svarende til antallet af ferieuger, der kan optjenes, som ikke er omfattet af de EU-retlige regler). Hvis lønmodtageren således potentielt ville kunne være ansat hele ferieåret hos arbejdsgiveren, vil lønmodtageren ikke kunne få erstattet de første 5 feriedage.

Når antallet af sygedage under ferien, der ikke kan erstattes hos arbejdsgiveren i det pågældende ferieår, trækkes fra antallet af sygedage, som lønmodtageren konkret har haft under ferien, fås antallet af sygedage, der vil skulle erstattes.

En lønmodtager, der har flere ferieperioder med sygdom i et ferieår, vil have ret til erstatningsferie for sygdom under ferie efter sammenlagt 5 sygedage inden for det samme ferieår. Har lønmodtageren således opbrugt 5 sygedage under en eller flere ferier i ferieåret, vil lønmodtageren have krav på erstatningsferie fra 1. sygedag, hvis lønmodtageren igen bliver syg under en ferie i ferieåret.

#### Eksempel 1:

En lønmodtager bliver ansat den 1. januar og bliver under sin sommerferie i juli måned syg i 5 dage. Lønmodtageren kan potentielt optjene (8 måneders ansættelse fra 1. januar til 31. august  $\times$  2,08 feriedage  $\Rightarrow$ ) 16,6 feriedage. Af disse kan der ikke gives erstatningsferie for (16,6 potentielt optjente feriedage  $\times$   $1/5 \Rightarrow$ ) 3,3 feriedage. Det betyder, at der skal gives erstatningsferie for (5 sygedage  $-$  3,3 feriedage, der ikke kan erstattes  $\Rightarrow$ ) 1,7 feriedage.

Hvis lønmodtageren tidligere på året har haft 2 sygedage under ferie hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren skulle have erstattet (5 aktuelle sygedage  $-$  3,3 feriedage, der ikke kan erstattes  $+ 2$  sygedage, der tidligere i ferieåret er trukket fra efter reglen  $\Rightarrow$ ) 3,7 feriedage.

Ved fratrædelse i ferieåret vil arbejdsgiveren skulle foretage en ny opgørelse af antallet af erstatningsdage. Her beregnes først, hvor stor en andel af de potentielt optjente feriedage, der faktisk ikke vil blive optjent. Det gøres ved at gange antallet af måneder fra lønmodtagerens fratræden til ferieårets udløb med 2,08 feriedage. Dette tal ganges herefter med  $1/5$ , hvorefter man får det antal sygedage, som lønmodtageren vil skulle have erstattet. Disse dage vil skulle godskrives ved opgørelsen af lønmodtagerens tilgodehavende ferie ved fratræden.

#### Eksempel 2:

En lønmodtager er ansat ved ferieårets start den 1. september og har 5 sygedage under en ferie i december måned i ferieåret. Arbejdsgiveren meddeler i december lønmodtageren, at lønmodtageren ikke har ret til at få de 5 feriedage erstattet. Meddelelsen gives på baggrund af en forventning om, at lønmodtageren løbende vil optjene 25 feriedage i ferieåret. Lønmodtageren fratræder den 31. januar i ferieåret. Ved fratrædelsen har lønmodtageren optjent ( $5 \times 2,08 \Rightarrow$ ) 10,4 betalte feriedage. Som en følge af det forkortede ansættelsesforhold skal det antal feriedage, som lønmodtageren ikke kan få erstattet, opgøres forholdsmæssigt i forhold til ansættelsens længde, svarende til (10,4 feriedage  $\times$   $1/5 \Rightarrow$ ) 2,1 feriedage, der ikke skal erstattes. Når lønmodtagerens erstatningsferie opgøres ved fratrædelsen, skal der derfor kun fratrækkes 2,1 feriedage og ikke de 5 feriedage, der blev anvendt under sygdom i december. Lønmodtager har derfor ret til at få erstatningsdage for ( $5 - 2,1 \Rightarrow$ ) 2,9 feriedage.

En lønmodtager, som ikke optjener ret til betalt ferie efter § 5, stk. 2 og 3, vil kunne stå i den situation, at lønmodtageren har optjent et færre antal dage, end der er forudsat efter forslaget § 12, stk. 2, 1. og 2. pkt., om ret til erstatningsferie for sygdom under ferie. Som følge af, at lønmodtageren ikke vil kunne optjene 25 feriedage i ferieåret, vil arbejdsgiveren ikke kunne anse op til 5 feriedage som afholdt under sygdommen, da lønmodtageren ellers ikke ville blive sikret de 4 ugers betalt ferie, som arbejdstidsdirektivet artikel 7 foreskriver.

Det foreslås derfor i § 12, stk. 2, 3. pkt., at betalte feriedage, som en lønmodtager ikke har optjent i ferieåret efter § 5, stk. 2 og 3, fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

### Eksempel 3:

En lønmodtager, som ikke får løn under sygdom, er ansat ved ferieårets start. Han bliver syg to gange i løbet af november måned, og får så 5 sammenhængende sygedage under en ferie i februar måned i ferieåret. Lønmodtageren er ansat hele ferieåret, så han vil som udgangspunkt ikke kunne få erstattet de første 5 feriedage. I de 5 feriedage skal dog fradrages de feriedage, som lønmodtageren ikke har optjent i ferieåret på grund af sygdom, dvs. de to 1. sygedage i november og den 1. sygedag i februar. Fradraget i optjeningen vil skulle beregnes efter reglen i forslaget § 5, stk. 1.

I november optjente lønmodtageren således  $(0,07 \times (30-2 \text{ dage}) =) 1,96$  feriedage, og i februar optjente lønmodtageren  $(0,07 \times (28-1 \text{ dage}) =) 1,89$  feriedage. Forskellen op til fuld ferieoptjening er således  $(2,08 - 1,96 =) 0,12$  feriedage i november og  $(2,08 - 1,89 =) 0,19$  feriedage i februar.

Arbejdsgiveren vil derfor højst kunne lade være med at erstatte  $(5 - (0,12 + 0,19) =) 4,69$  feriedage, som afrundes til én decimal, dvs. 4,7 feriedage.

Hvis lønmodtagerens anden sygdomsperiode i stedet havde ligget i marts, ville lønmodtageren have optjent fuld ferie, selvom der var en enkelt sygedag. Lønmodtageren ville således optjene  $(0,07 \times (31-1 \text{ dage}) =) 2,1$  feriedage. Dette er mere end de 2,08 feriedage, som man højst kan optjene pr. måned efter forslaget § 5, stk. 1, 2. pkt., så her ville arbejdsgiveren kunne lade være med at erstatte  $(5 - (0,12 + 0) =) 4,88$  feriedage, som afrundes til én decimal, dvs. 4,9 feriedage.

Lønmodtageren vil som nævnt skulle stilles som om den pågældende ikke er på ferie de pågældende dage, hvor lønmodtageren er syg. Når lønmodtageren vil have krav på erstatningsferie og fortsat er syg, vil lønmodtageren således have krav på samme aflønning, som hvis lønmodtageren var syg på en arbejdsdag. Lønmodtageren vil tilsvarende have krav på sygedagpenge efter sygedagpengeloven, i det omfang lønmodtageren opfylder betingelserne herfor.

Som nævnt vil en lønmodtager, for at få ret til erstatningsferie efter stk. 2, skulle dokumentere sygdommen over for arbejdsgiveren. Der vil skulle foreligge lægelig dokumentation fra 1. sygedag. Det vil også gælde for den lønmodtager, der i egen interesse vil sikre sin ret til erstatningsferie på et senere tidspunkt.

Lægelig dokumentation vil – som det også er tilfældet efter de gældende regler – kunne være friattester eller anden betryggende lægelig dokumentation for sygdommen, som fx journaludskrift fra sygehus eller lignende. Såfremt lønmodtageren opholder sig i udlandet, vil lønmodtageren kunne

få en erklæring fra en læge i udlandet, der som minimum skal indeholde tilsvarende betryggende dokumentation for sygdommen.

Det bemærkes, at arbejdsgiveren vil kunne undlade at stille krav om lægedokumentation for ret til erstatningsferie, da arbejdsgiveren altid vil kunne stille lønmodtageren bedre, end loven foreskriver.

For en lønmodtager, som ønsker at gøre brug af sin ret til erstatningsferie, foreslås det i *stk. 3*, at lønmodtageren vil skulle meddele sygdommen til arbejdsgiveren. Meddelelsen vil som hidtil skulle ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag. Det betyder, at en lønmodtager, som bliver syg under sin ferie, vil skulle give arbejdsgiveren besked om sygdommen, også selvom lønmodtageren opholder sig i udlandet.

Meddeler lønmodtageren ikke sygdommen på 1. dagen, vil lønmodtagerens erstatningsferie skulle beregnes fra den dag, hvor besked om sygemelding gives til arbejdsgiveren. Hvis virksomheden holder kollektivt ferielukket, vil lønmodtageren skulle sørge for at sikre sig dokumentation for sygemeldingen, herunder hvornår sygemeldingen er sket. Der vil dog kunne forekomme helt særlige omstændigheder, som gør, at lønmodtageren ikke er i stand til at melde sygdommen til arbejdsgiveren på sygdommens 1. dag. Der vil fx kunne være situationer, hvor lønmodtageren kommer ud for en ulykke, svær tilskadekomst eller lignende, og derfor er ude af stand til at melde sygdommen til arbejdsgiveren. Her vil lønmodtagerens ret til erstatningsferie skulle ses i forhold til sygdommens eller ulykkens indtræden.

I *stk. 4* foreslås, at lønmodtageren fortsat vil skulle afholde udgifterne til den lægelige dokumentation.

I *stk. 5* foreslås, at en lønmodtager, der er sygemeldt, når den planlagte ferie begynder, eller en lønmodtager, der bliver syg under ferien, som hidtil vil have ret til at holde resten af den pågældende ferie i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren vil ved sin raskmelding skulle oplyse, om lønmodtageren vil udnytte denne ret.

Hvis lønmodtageren ikke ønsker at holde resten af ferien i forlængelse af sin raskmelding, vil lønmodtageren skulle møde på arbejde igen. Dette vil gælde, selvom lønmodtageren bliver rask inden for den periode, hvor lønmodtageren skulle have holdt sin ferie.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 13*

Efter den gældende ferielovs § 13, stk. 7, kan en lønmodtager, der deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, ikke begynde ferien.

Der er fastsat nærmere regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. § 13, stk. 2 og 7, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Efter feriebekendtgørelsens § 13, stk. 1, skal en arbejdsgiver fastsætte ny ferie, hvis en lønmodtager ikke kan begynde sin planlagte ferie på grund af lovlig strejke eller lockout. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt. Det følger endvidere af bestemmelsens stk. 2, at en arbejdsgiver skal fastsætte ferien med et varsel på

mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie. Derudover kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter forhandling med de pågældende parter tillade hovedferien holdt uden for ferieperioden, hvis ferien ikke kan holdes uden væsentlig ulempe inden ferieperiodens udløb, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 3, og tillade, at en lønmodtager holder hovedferien i 2 sammenhængende perioder, hvoraf den ene periode skal udgøre mindst 2/3 af hovedferien, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 4. Lønmodtageren kan holde ferie i de to perioder uafhængigt af hinanden i eller uden for ferieperioden. Bestemmelsens stk. 1-4 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. feriebekendtgørelsens § 13, stk. 5.

Det foreslås, at lønmodtageren, som ikke arbejder som følge af strejke eller lockout, fortsat ikke kan begynde ferien. Baggrunden herfor er, at arbejdsmarkedets parter ikke må kunne bruge feriebetalingen som et våben i arbejdskampen.

Det følger af forslagets *1. pkt.*, at en lønmodtager ikke vil kunne påbegynde sin ferie, hvis lønmodtageren på feriens begyndelsestidspunkt deltager i en strejke eller lockout. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder. Efter den foreslåede § 6, stk. 2, vil ferien blive anset for at begynde ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Det foreslås i *2. pkt.*, at arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt, med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie. Arbejdsgiveren vil således, når konflikten er ophørt, på ny skulle fastsætte ferien. Det vil være hele den sammenhængende ferie, der annulleres, og som skal fastsættes på ny. Det gælder, uanset om konflikten kun har varet fx en uge af den planlagte ferie. Den foreslåede bestemmelse er samtidig en fravigelse af de almindelige varslingsregler efter forslagets § 9, stk. 2.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 14*

Efter den gældende ferielovs § 12, stk. 3, kan ferie ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på sønehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. ferielovens § 38 om feriehindringer. Det følger af ferielovens § 38, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren. Efter ferielovens § 41, stk. 1, fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. ferielovens § 38.

Der er fastsat nærmere regler herom ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Efter feriebekendtgørelsens § 17, stk. 1, er særlige forhold efter ferielovens § 38:

- 1) egen sygdom,
- 2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
- 3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,

4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven,

5) overgang til selvstændigt erhverv,

6) overgang til arbejde i hjemmet,

7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,

8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution,

9) tvangsanbringelse,

10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,

11) aftjening af værnepligt,

12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,

13) udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra Folketinget,

14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,

15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven, eller

16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 17, stk. 2, at barselsorlov og orlov til adoption ikke er en feriehindring i forhold til øvrig ferie, hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse af orloven, og arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at der arbejdes i hele dage, og at øvrig ferie kan holdes som enkeltdage.

Det foreslås, at arbejdsgiveren fortsat ikke skal kunne placere ferie i en periode, hvor lønmodtageren på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie. Det foreslås endvidere, at loven fortsat skal indeholde en bemyndigelsesbestemmelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvornår en lønmodtager kan anses for at være afskåret fra at holde ferie.

Det foreslås i *stk. 1*, at en lønmodtager ikke vil have pligt til at begynde ferien, hvis lønmodtageren har en anden feriehindring end sygdom eller deltagelse i strejke eller lockout. Det betyder, at arbejdsgiveren, på samme måde som ved sygdom, kun med lønmodtagerens samtykke vil kunne placere ferie i perioder, hvor lønmodtageren har en anden feriehindring end sygdom eller deltagelse i en arbejdskonflikt. Dette kan fx være tilfældet, hvor lønmodtageren er på barsels- eller adoptionsorlov, og det i øvrigt er muligt at udskyde orloven efter barselslovens regler herom.

Det foreslås endvidere i *stk. 2* at der gives en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvad der skal anses for at være feriehindringer. Bemyndigelsen svarer til den bemyndigelse, som direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har efter den gældende ferielovs § 41, stk. 1.

Det foreslås, at emnet fortsat reguleres ved bekendtgørelse, for at opretholde en fleksibel administration med mulighed for ændringer i, hvad der anses for at være feriehindringer.

Den foreslåede bemyndigelse forventes ikke udmøntet væsentligt anderledes end den gældende ferielovs § 41, stk. 1, bortset fra eventuelle nødvendige præciseringer.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets § 22, hvortil der henvises.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.



## Til § 15

Efter den gældende ferielovs § 8, stk. 1, har en lønmodtager ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter § 7. For en lønmodtager, der er omfattet af § 23 om løn under ferie, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie, jf. ferielovens § 8, stk. 2.

Princippet om, at en lønmodtager har ret til at holde 25 dages ferie om året uanset optjening, vil i en ferieordning, hvor ferien afholdes i samme år, hvori den optjenes fortsat have betydning. Dette gælder fx, når lønmodtageren ansættes sent i ferieåret, og lønmodtageren ikke har optjent betalt ferie til at holde hovedferien for. Lønmodtageren sikres herved en ret til at holde en længere ferie sammen med sin familie. Det er endvidere et bærende princip i den gældende ferielov, at en lønmodtager har ret til at holde optjent betalt ferie fra et tidligere ansættelsesforhold hos en ny arbejdsgiver, i det omfang den ikke er afholdt.

Dette princip foreslås videreført uændret. Herved gives der mulighed for, at lønmodtagere med hyppige jobskift fortsat kan holde betalt ferie, hvilket også er med til at sikre jobmobiliteten på det danske arbejdsmarked.

Det foreslås derfor i *1. pkt.*, at en lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter §§ 4 og 5 i ferieåret. Lønmodtageren vil desuden have ret til at holde 3 ugers sammenhængende ferie enten i eller uden for hovedferieperioden i overensstemmelse med forslagets § 8, stk. 2. Den foreslåede bestemmelse svarer til ferielovens § 8 med de tilpasninger, der følger af, at ferien optjenes og afholdes sideløbende.

Den foreslåede bestemmelse giver ikke lønmodtageren ret til at holde mere ferie for egen regning end de 5 uger, som lønmodtageren ville have optjent i ferieåret, hvis denne havde været ansat fra ferieårets begyndelse. En lønmodtager, som fx ansættes den 1. marts og derfor ikke har optjent betalt ferie fra 1. september til udgangen af februar (seks måneder), vil således højst have ret til at holde 12,5 feriedage for egen regning.

Der er som hidtil tale om en ret og ikke en pligt for lønmodtageren til at holde ikke optjent ferie. En arbejdsgiver vil således ikke kunne pålægge en lønmodtager at afvikle ferie, som ikke er optjent, jf. dog forslagets § 10, stk. 1, hvorefter arbejdsgiveren vil kunne fastsætte ferie for en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, hvis der er tale om en ferielukning af virksomheden.

For lønmodtagere, der skifter job, skal reglen ses i sammenhæng med forslagets § 26, stk. 3, hvorefter optjent betalt ferie, der er overført fra tidligere ferieår efter forslagets §§ 21 og 22 og ikke er afholdt, vil skulle udbetales ved fratræden. Det følger heraf, at en lønmodtager, der skifter arbejdsgiver i ferieåret vil kunne holde optjent, men endnu ikke afholdt ferie fra indeværende ferieår, hos den nye arbejdsgiver.

Derved opnår denne gruppe mulighed for at holde ferie hos en ny arbejdsgiver med betaling fra den tidligere arbejdsgiver, ligesom efter de gældende regler.

En lønmodtager, som fx skifter arbejdsgiver den 1. april, vil kunne tage ferie optjent i det indeværende ferieår (dvs. det ferieår, som startede den 1. september og løber frem til den 31.

august) med til den nye arbejdsgiver, svarende til 7 x 2,08 dage. En lønmodtager, som skifter arbejdsgiver den 1. oktober, vil både kunne tage ferie optjent i det indeværende ferieår, svarende til 2,08 dage og ferie optjent i det foregående ferieår (dvs. det ferieår, som sluttede den 31. august, men hvor ferieafholdelsesperioden først udløber med udgangen af december måned), svarende til 25 dage, med sig. Ferie, som lønmodtageren har optjent i forskellige ferieår, skal afholdes i de respektive ferieafholdelsesperioder. Den nye arbejdsgiver vil derimod ikke skulle tåle, at lønmodtageren kan afholde ferie, som er aftalt overført med en tidligere arbejdsgiver, jf. forslagens § 26, stk. 3.

Har lønmodtageren mindre end 5 ugers betalt ferie med sig, vil lønmodtageren have krav på 5 ugers ferie, hvoraf den ene del betales med ferie optjent hos en tidligere arbejdsgiver og den anden del betales af lønmodtageren selv.

I det omfang lønmodtageren har optjent betalt ferie med sig fra en tidligere arbejdsgiver, vil den aktuelle arbejdsgiver kunne varsle denne ferie. Det bemærkes, at den nye arbejdsgiver vil kunne afvise, at lønmodtageren i indeværende ferieafholdelsesperiode kan holde mere end 5 ugers ferie. Hvis arbejdsgiveren også afslår at overføre ferien til den følgende ferieafholdelsesperiode efter forslagens § 21, vil feriepengene på dette tidspunkt kunne komme til udbetaling.

Det foreslås i 2. pkt., at i det omfang, der ikke er optjent ret til betalt ferie, afholder lønmodtageren ferien uden betaling. Den foreslåede bestemmelse er en præcisering af, at en lønmodtager som hidtil må holde ferien for egen regning. Har en arbejdsgiver og en lønmodtager efter forslagens § 7 aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, vil lønmodtageren dog have krav på betaling. Tilsvarende vil gælde, hvis en virksomhed efter forslagens § 10, stk. 3, har pligt til at give betalt ferie på forskud under en virksomhedslukning.

I 3. pkt. foreslås det, at en lønmodtager omfattet af forslagens § 16, stk. 1, ikke vil have krav på løn for de dage, som lønmodtageren holder ferie på, uden betaling fra arbejdsgiveren, jf. dog forslagens § 7 og § 10, stk. 3. Arbejdsgiveren vil således for hver feriedag kunne fratække 4,8 pct. af månedslønnen for lønmodtagere med ret til løn under ferie. For så vidt angår lønmodtagere med ret til feriegodtgørelse, vil lønmodtageren ikke have krav på løn for den pågældende feriedag, hvorfor det ikke er nødvendigt at foretage fradrag.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 16*

Det følger af den gældende ferielovs § 23, stk. 1, at en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, får løn under ferie. Efter ferielovens § 23, stk. 2, 4. pkt., får lønmodtageren endvidere et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. § 26, stk. 1.

En lønmodtager, der ikke er omfattet af § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 24.

Herudover kan en lønmodtager efter ferielovens § 23, stk. 5, før optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. § 26.

Efter ferielovens § 23, stk. 6, får en lønmodtager, der fratræder, feriegodtgørelse, for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu.

Det foreslås, at der fortsat skal være to former for feriebetaling. En lønmodtager vil enten have ret til løn under ferien og et ferietillæg eller have ret til feriegodtgørelse. Der er med forslaget ikke tilsigtet en ændring af anvendelsesområdet for de to betalingsformer. De lønmodtagere, som efter de gældende regler har ret til løn under ferie, vil fortsat have ret til løn under ferie og de lønmodtagere, som efter de gældende regler har ret til feriegodtgørelse, vil fortsat have ret til feriegodtgørelse.

Princippet om, at feriegodtgørelse og ferietillæg beregnes på baggrund af lønnen i et forudgående optjeningsår, kan ikke opretholdes i et system med samtidighedsferie. På den baggrund foreslås det, at feriegodtgørelsen optjenes på baggrund af lønnen i ferieåret.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at en lønmodtager, som er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, vil have ret til løn under ferie. Der er således ikke ændret på den lønmodtagergruppe, som vil have ret til løn under ferie og ferietillæg. Det vil således fortsat være uden betydning, om lønnen udbetales som time-, uge-, 14-dages- eller månedsløn.

Retten til løn under ferie knytter sig historisk primært til funktionæransættelser, men omfatter også andre ansættelser. For at have ret til løn under ferie vil lønmodtageren skulle opfylde de samme tre betingelser som hidtil. Lønmodtageren skal således have ret til fuld løn under sygdom og ret til fuld løn på søgnehellidage. Desuden skal lønmodtageren være antaget månedsvis eller for længere tid. At en lønmodtager er antaget månedsvist eller for længere tid skal fortsat forstås i overensstemmelse med funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel. Lønmodtageren vil altså mindst skulle have ret til en måneds opsigelsesvarsel dog med den undtagelse, at lønmodtagere, der efter funktionærlovens § 2, stk. 5, er ansat på prøve, også er omfattet af den foreslåede bestemmelse.

Det foreslås endvidere, at lønmodtageren vil have ret til et ferietillæg på 1 pct. I *stk. 2* foreslås, at en lønmodtager, der ikke har ret til løn under ferie, vil få feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 24.

Det foreslås i *stk. 3*, at en lønmodtager før ferieårets begyndelse i stedet for løn efter forslagets stk. 1 og ferietillæg efter forslagets § 18 vil kunne kræve feriebetaling i form af feriegodtgørelse beregnet efter forslagets § 19 med 12 pct. af lønnen i ferieåret. Dette er en videreførelse af ferielovens § 23, stk. 5.

Den foreslåede bestemmelse har især betydning for lønmodtagere med ret til løn under ferie, der får udbetalt lønandele, som ikke indgår i beregningsgrundlaget for løn under ferien, men som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse. Dette kunne fx være overarbejdsbetaling, engangsvederlag og bonus. Alle provisionslønnede vil endvidere fremover kunne vælge feriegodtgørelse frem for løn under ferie, da provisionslønnede med ret til feriegodtgørelse er eksplicit reguleret i forslagets § 19, stk. 1, 2. pkt., hvortil der henvises.

Det bemærkes, at når lønmodtageren fratræder, skal der som hidtil beregnes feriegodtgørelse med 12,5 pct. efter forslaget stk. 4.

Det foreslås i *stk. 4*, at en lønmodtager, der fratræder, vil få beregnet feriegodtgørelse efter forslaget § 19 for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt.

Arbejdsgiveren vil således skulle beregne feriegodtgørelsen ud fra lønnen i det eller de relevante ferieår og afregne en forholdsmæssig andel heraf i forhold til den optjente og afholdte ferie.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 17*

Efter den gældende ferielovs § 23, stk. 2, er lønnen under ferie den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. ferielovens § 26, stk. 1. EU-Domstolen har i sin praksis vedrørende arbejdstidsdirektivets artikel 7 fastslået, at feriebetalingen skal svare til arbejdstagerens normale løn, hvilket omfatter grundlønnen og alle de dele, som er forbundet med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren ifølge hans arbejdskontrakt, og som kompenseres med en godtgørelse, der indgår i beregningen af den samlede løn, samt alle de dele, som vedrører arbejdstagerens personlige og erhvervsmæssige stilling, men ikke lejlighedsvis eller accessoriske omkostninger, som indtræder i forbindelse med arbejdets udførelse. Domstolen har endvidere fastslået, at en arbejdstager har krav på kompensation for mistet provision som følge af ferieafholdelse. Det følger endvidere af ferielovens § 23, stk. 3, at hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 pct. i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt (feriedifferenceberegning). EU-Domstolen har herudover i sin praksis vedrørende arbejdstidsdirektivets artikel 7 fastslået, at denne er til hinder for, at antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde i referenceperioden, nedsættes forholdsmæssigt, som følge af, at arbejdstageren er overgået til deltidsarbejde. Efter ferielovens § 23, stk. 4, udbetales ferietillæg senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

Det foreslås, at løn under ferie som udgangspunkt skal beregnes på samme grundlag som hidtil. Med henblik på at sikre, at reglerne er i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, foreslås det imidlertid, at den hidtidige feriedifferenceberegning – som beskrevet i gældende ret ovenfor – erstattes af et princip om, at en lønmodtager, som ændrer arbejdstid eller arbejdsomfang i ferieåret, har ret til løn under ferien i forhold til den arbejdstid/-omfang, hvori ferien er optjent.

På den baggrund er det fastsat i forslaget til *stk. 1*, at lønnen under ferie vil skulle udgøre lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren vil således som hidtil have krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde.

Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil skulle medregnes, og at forskudttidstillæg, vagtillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, vil skulle medregnes. Desuden vil personalegoder, der ikke modtages under ferien, skulle medregnes. Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Skatterådets takster.

Efter fast retspraksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

For provisionsløn har lønmodtageren herudover under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Der tilsigtes ingen ændringer i forhold til den gældende praksis vedrørende provision.

Provisionslønnes indkomst kan være beregnet og sammensat på flere måder i et samspil mellem en præstationsløn og en eventuel fast månedsløn. Mens nogle provisionslønnede har et enedistrikt, hvis kunder de og kun de alene skal servicere og afsætte varer eller tjenesteydelser til, er der andre, der ikke har noget afgrænset distrikt, men hvis indtægt delvis indtjenes af kollegerne, idet pågældende får en del af frugterne af kollegernes indsats mod, at de ligeledes får del i frugterne af hans/hendes arbejdspræstation. I dette tilfælde tales der om »provision af indirekte ordrer«. Hvis der under den provisionslønnedes ferie indgår provision af indirekte ordrer eller vedkommende har kunnet tilrettelægge arbejdet således, at ferieafholdelsen ikke påvirker størrelsen af den samlede indtægt, vil den pågældende blive anset for at holde ferie med løn. Lønmodtageren vil dog fortsat have ret til ferietillæg efter § 18 samt krav på feriegodtgørelse ved fratræden i henhold til § 16, stk. 4. Hvis aflønningen er sammensat af en fast grundløn samt en provision, og arbejdsvilkårene indebærer, at provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelse, vil den pågældende være berettiget til under ferieafholdelse at kombinere den faste løn med feriegodtgørelse (12,5 pct.) af provisionen i ferieåret.

I forslagets *stk. 2* er det fastsat, hvordan lønnen under ferien vil skulle beregnes, hvis lønmodtagerens normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang ændres i løbet af ferieåret. Skifter lønmodtageren arbejdstid eller arbejdsomfang, vil der skulle oplyses herom i medfør af lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), da arbejdstiden er et væsentligt ansættelsesvilkår og enhver ændring af arbejdstiden derfor skal meddeles lønmodtageren. Lønmodtageren vil dermed have ret til løn under ferien i forhold til arbejdstiden eller arbejdsomfanget på optjeningstidspunktet. Der vil således som noget nyt altid skulle ske en feriedifferenceberegning, hvis lønmodtageren ændrer arbejdstid eller arbejdsomfang i løbet af ferieåret.

Efter praksis tages der som udgangspunkt ikke hensyn til merarbejdstimer ved feriedifferenceberegning, da mer- og overtidsbetaling ikke indgår i beregningsgrundlaget for feriebetalingen. Princippet om, at der skal tages udgangspunkt i det timetal, lønmodtageren er ansat til, gælder også, selvom lønmodtageren har haft fravær som følge af fx længere tids sygdom.

Det bemærkes, at i den situation, hvor lønmodtageren får en lønforhøjelse mellem optjeningen og afholdelsen af ferien, finder den foreslåede bestemmelse ikke anvendelse, idet lønnen under ferie altid vil skulle beregnes ud fra lønmodtagerens aktuelle lønniveau på ferietidspunktet.

Eksempel:

Hvis lønmodtageren fx har arbejdet på fuld tid i første halvdel af ferieåret til 200 kr./time og deltid (25 timer/uge) i anden halvdel til 300 kr./time, vil lønmodtageren i det første halvår have krav på løn under ferie svarende til den aktuelle arbejdstid/-omfang og den aktuelle løn, dvs. fuld tid til 200 kr./time, jf. forslaget's stk. 1, mens lønmodtageren i andet halvår, hvor arbejdstiden er faldet og lønnen pr. time er steget, vil have krav på løn under ferie ud fra arbejdstiden/-omfanget på optjeningsstidspunktet og den aktuelle løn på ferietidspunktet. Hvis lønmodtageren kun har holdt en uges optjent ferie før ændringen i arbejdstiden og lønnen, vil lønmodtageren således have krav på at holde den resterende ferie med (2,5 - 1 uge =) 1,5 uge med den aktuelle løn i forhold til arbejdstiden/-omfanget i første halvår (dvs. 37 timer/uge á 300 kr. x 1,5 uge = 16.650 kr.) og 2,5 uge med den aktuelle løn i forhold til arbejdstiden/-omfanget i andet halvår (dvs. 25 timer/uge á 300 kr. x 2,5 uge = 18.750 kr.).

Der henvises i øvrigt til pkt. 1.3. og pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 18*

Efter den gældende ferielovs § 23, stk. 4, udbetales ferietillægget senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

Ferietillægget beregnes ligesom feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23, stk. 2, jf. § 26. Efter ferielovens § 26, stk. 1, beregnes ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret. Der beregnes desuden efter ferielovens § 26, stk. 2, ferietillæg af lønmodtagerens bidrag til (1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven, (2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag, (3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og (4) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N. Efter ferielovens § 26, stk. 3, anses ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over et årsskifte, for optjent i det nye år, og efter ferielovens § 26, stk. 4, skal arbejdsgiveren ikke beregne ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Ferietillægget vil ikke kunne udbetales ved ferieårets start i et system med samtidighedsferie, da den løn, ferietillægget skal beregnes på grundlag af, endnu ikke er kendt. Tidspunktet for ferieårets udløb i et nyt samtidighedssystem vil endvidere svare til den udbetaling ved ferieårets start, som mange arbejdsgivere benytter sig af ved administrationen af de gældende regler med forskudt ferieafholdelse.

Det foreslås på dette grundlag at basere udbetalingsreglerne på, at udbetalingen som udgangspunkt skal ske tidligst muligt, men at det også fortsat skal være muligt at foretage udbetalingen i takt med, at ferien holdes.

Det foreslås i *1. pkt.*, at ferietillægget som hidtil vil skulle beregnes som feriegodtgørelse. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 19 om feriegodtgørelse.

Det foreslås endvidere i *2. pkt.* at ferietillægget vil skulle udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj vil skulle udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret vil skulle udbetales sammen med lønnen for august måned. Forslaget vil således give arbejdsgiveren valget mellem to forskellige udbetalingsprofiler.

Den første mulighed vil være at udbetale ferietillægget samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Dette vil indebære, at arbejdsgiveren, hver gang lønmodtageren går på ferie, skal opgøre det optjente ferietillæg og udbetale den andel, der svarer til den planlagte ferie.

Den anden mulighed vil være at udbetale ferietillægget ad to omgange, hvor ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Denne model vil være lettere for arbejdsgiveren at administrere og samtidig sikre, at lønmodtageren fortsat modtager en større sum penge, før de fleste holder sommerferie.

Det foreslås i *3. pkt.*, at arbejdsgiveren – uanset hvilken udbetalingsmodel, der måtte være valgt – fortsat ikke vil kunne kræve ferietillægget tilbagebetalt fra lønmodtageren, når det først er udbetalt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 19*

Efter den gældende ferielovs § 26, stk. 1, beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret. Arbejdsgiveren beregner desuden efter ferielovens § 26, stk. 2, feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til (1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven, (2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag, (3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og (4) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N. Efter ferielovens § 26, stk. 3, anses feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over et årsskifte, for optjent i det nye år, og efter ferielovens § 26, stk. 4, skal arbejdsgiveren ikke beregne feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Feriegodtgørelse udbetales efter ferielovens § 29, stk. 1, senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Det foreslås at videreføre de eksisterende regler om, hvilke beløb der danner grundlaget for at beregne feriegodtgørelse og ferietillæg. For at undgå tvivl er det dog nødvendigt at præcisere, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af personalegoder, som lønmodtageren råder over under ferien.

I forbindelse med ændringen til et samtidighedssystem vil det af administrative årsager være nødvendigt, at feriegodtgørelse udbetales som en forholdsmæssig andel af den på ferietidspunktet

opsparede feriegodtgørelse. Herved udlignes de forskelle, der måtte være i lønudbetalingen i løbet af ferieåret, herunder særligt i forhold til ferie optjent i perioder, hvor lønmodtageren ikke optjener feriegodtgørelse. Derved opnås en udbetaling, som så vidt muligt svarer til udbetalingen af feriegodtgørelse i den gældende ferieordning.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at der fortsat vil skulle beregnes feriegodtgørelse af indkomstskattepligtige lønbeløb, hvilket vil sige vederlag, som udspringer af arbejdsforholdet, og som lønmodtageren har et retligt krav på.

Der vil alene skulle ydes feriegodtgørelse af reelt skattepligtige indtægter. Vederlaget vil skulle omfatte udbetalinger under ansættelsen og vil således ikke omfatte fx fratrædelsesgodtgørelse og konkurrenceklausultillæg, som først udbetales efter ansættelsesforholdets afslutning. I den forbindelse bemærkes, at de EU-retlige krav til feriebetaling må anses for opfyldt, selv om arbejdsgivers pensionsbidrag ikke indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelsen, eftersom arbejdsgivers pensionsbidrag har en anden karakter end de lønelementer, der efter EU-Domstolens praksis udgør en del af den "normale løn".

Det kan endvidere være aftalt ved overenskomst, at der udbetales søgnehellig-dagsgodtgørelse til timelønnede på søgnehelligdage, hvor de ikke kan arbejde, men har fri. Det beror på en konkret vurdering af den enkelte overenskomsts nærmere samlede aftale om søgnehelligdagsgodtgørelse, hvorvidt denne betaling kan anses som en del af arbejdstagerens normale løn i arbejdstidsdirektivets artikel 7's forstand. Hvis søgnehelligdagsgodtgørelsen er at anse som en supplerende feriebetaling, indgår den ikke som en del af arbejdstagerens normale løn og skal dermed ikke indregnes i den betaling, arbejdstageren har krav på under ferie efter arbejdstidsdirektivets artikel 7. Hvis søgnehelligdagsgodtgørelsen derimod er at anse som en indkomstudjævning, kan betalingen på baggrund af EU-Domstolens praksis være en del af arbejdstagerens normale løn, som arbejdstageren skal have under ferie.

For provisionsløn har lønmodtageren under ferien alene krav på feriegodtgørelse af provision svarende til den indtægt, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Den foreslåede bestemmelse er en kodificering af den gældende retstilstand på området.

Det følger heraf, at hvis aflønningen er sammensat af en fast grundløn samt en provision, og arbejdsvilkårene indebærer, at provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelse, vil den pågældende være berettiget til feriegodtgørelse svarende til den indtægt, som mistes under ferieafholdelsen. Det bemærkes at feriegodtgørelsen ikke beregnes som en fast procent af et beløb, men derimod som et indtægtstab. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 17, stk. 1.

Der vil endvidere som hidtil skulle beregnes feriegodtgørelse af værdien af personalegoder. Udtrykket personalegoder omfatter naturalydelser, og det skal opfattes i overensstemmelse med ligningslovens og skattekontrollovens definition af begrebet. Det præciseres desuden, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af personalegoder, som lønmodtageren råder over under ferien. Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Skatterådets takster.

Det foreslås i *stk. 2*, at visse beløb, som ikke er indkomstskattepligtige for lønmodtageren, fortsat vil skulle indgå i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg. Dette omfatter lønmodtagerens bidrag til (1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven, (2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag og (3) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.



Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 26, stk. 2. Dog udelades den gældende ferielovs § 26, stk. 2, nr. 3, om den særlige pensionsopsparring i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Dette skyldes, at bestemmelserne om bidrag til ordningen blev ophævet ved lov nr. 599 af 14. juni 2011 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond og forskellige skattelove (Udvidelse af ATP's og LD's investeringsmuligheder og ophævelse af en række SP-regler m.v.).

Efter den foreslåede bestemmelse i *stk. 3* vil feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår. Den foreslåede bestemmelse er særligt relevant for lønmodtagere, som er uge- eller 14-dageslønnede, idet disse lønmodtagere kan opleve, at den sidste del af august og den første del af september falder i samme lønperiode. I disse tilfælde vil den betalte ferie, der er optjent i perioden, skulle indgå i ferieopgørelsen for det ferieår, der begynder den 1. september.

I *stk. 4* fastsættes det, at der fortsat ikke vil skulle beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg. Det vil sige, at det beregningsgrundlag, som følger af forslaget *stk. 1* og *2*, reduceres med de beløb, som lønmodtageren har modtaget fra arbejdsgiveren under ferie. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 26, stk. 3. Feriebetalingen for feriefridage, som lønmodtageren kan have krav på efter en kollektiv overenskomst indgår derimod, medmindre andet følger af overenskomsten.

Feriegodtgørelse vil skulle udbetales med en forholdsmæssig andel af den på ferietidspunktet opsparede feriegodtgørelse, når lønmodtageren ønsker at holde ferie.

Eksempel:

En lønmodtager, som er bagudlønnede, ønsker at holde en uges ferie i slutningen af december. Lønmodtageren har optjent 8,32 feriedage og i alt 6.000 kr. i feriegodtgørelse pr. 1. januar, hvor lønperioden, som ferien ligger i, slutter.

Lønmodtageren vil derfor kunne få udbetalt ( $5/8,3 \times 6.000 \text{ kr.} =$ ) 3.614,46 kr. sammen med lønnen for den periode, som ferien ligger i.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 20*

Efter den gældende ferielovs § 25, stk. 1, optjener en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværssdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 3. Det følger af ferielovens § 25, stk. 2, at sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn. Efter ferielovens § 25, stk. 3, har en lønmodtager, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, uanset stk. 1 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværssdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder i

optjeningsåret med sygefravær. Har lønmodtageren ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener lønmodtageren ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

Det foreslås i videst muligt omfang at videreføre de eksisterende regler om sygeferiegodtgørelse.

Det foreslås derfor i § 20, at sygeferiegodtgørelsen vil skulle udgøre 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. De foreslåede bestemmelser om optjening af ferieretten fremgår af forslagets § 5, stk. 4 og 5.

Det følger heraf, at sygeferiegodtgørelsen pr. dag vil udgøre 12,5 pct. af beregningsgrundlaget, og sygeferiegodtgørelsesprocenten vil derfor fortsat svare til feriegodtgørelsesprocenten, jf. forslagets § 19.

Beregningsgrundlaget for sygeferiegodtgørelsesprocenten vil fortsat være lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. Det betyder, at sygeferiegodtgørelsen normalt beregnes på grundlag af den løn, som lønmodtageren har modtaget for de seneste 4 uger før sygemeldingen.

#### Eksempel 1:

En lønmodtager arbejder i en 5 dages uge med samme løn per dag. Lønmodtageren er fraværende på grund af sygdom i 6 arbejdsdage. Lønmodtageren har herefter ret til sygeferiegodtgørelse for 5 sygefraværsdage, da lønmodtageren ikke optjener sygeferiegodtgørelse på 1. sygedag. Lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger er 20.000 kr., svarende til 1.000 kr. om dagen. Lønmodtageren har derfor ret til (12,5 pct. af 5 x 1000 kr. =) 625 kr. til brug i ferieåret.

Hvis den løn, der blev udbetalt de sidste 4 uger før fraværet, var usædvanlig, fx på grund af ferieafholdelse eller udbetaling af et stort akkordoverskud, vil beregningen skulle ske på grundlag af den sædvanlige løn. Hvis fx lønmodtageren i eksemplet ovenfor har holdt ferie i de to første af de fire uger, som danner grundlag for beregningen, tager beregning af sygeferiegodtgørelsen udgangspunkt i lønmodtagerens normalløn på 20.000 kr.

Har lønmodtageren ifølge aftale eller kollektiv overenskomst ret til delvis løn under sygdom, vil lønmodtageren optjene feriegodtgørelse af den løn, som lønmodtageren får under sygdom. Arbejdsgiveren skal derfor betale sygeferiegodtgørelse af forskellen mellem den almindelige feriegodtgørelse og den fulde sygeferiegodtgørelse. Det bemærkes, at en lønmodtager, som har ret til delvis løn under sygdom, ikke har krav på supplerende sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, men først fra 2. fraværsdag.

#### Eksempel 2:

En lønmodtager har sygefravær i 2 uger (10 arbejdsdage). Lønmodtageren har ret til halv løn under sygdom. Lønmodtageren har i de sidste 4 uger før sygefraværet en sædvanlig løn på 20.000 kr., svarende til 1.000 kr. per dag.

Sygeferiegodtgørelse uden fradrag for feriegodtgørelse vil herefter udgøre (12,5 pct. af 1.000 kr. pr. dag =) 125 kr. pr. dag. Feriegodtgørelsen for den delvise løn pr. dag udgør (12,5 pct. af

halvdelen af 1.000 kr. pr. dag => 62,50 kr. pr. dag. Lønmodtageren skal således have 62,50 kr. i feriegodtgørelse pr. sygedag og (125 - 62,50 kr. =>) 62,50 kr. i sygeferiegodtgørelse for hver sygedag efter 1. sygedag. Det giver i alt 625 kr. i feriegodtgørelse og 562,50 kr. i sygeferiegodtgørelse til brug i ferieåret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 21*

Efter den gældende ferielovs § 19, stk. 1, kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst. Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden den 30. september efter ferieårets udløb, jf. ferielovens § 19, stk. 2. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres, jf. ferielovens § 19, stk. 3.

Det følger dog af ferielovens § 19, stk. 4, at hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales efter reglerne i § 30, stk. 4. Efter ferielovens § 30, stk. 4, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter § 19 eller ferie efter § 40 er holdt.

Efter ferielovens § 18, 2. pkt., skal overført ferie efter § 19 holdes forud for anden ferie.

Forslaget bygger på så vidt muligt at bevare den fleksibilitet i forbindelse med ferieafholdelsen, som den eksisterende mulighed for at overføre optjent betalt ferie fra et ferieår til et efterfølgende ferieår giver. Der ændres herudover ikke ved, at en lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, jf. hertil forslaget § 15. I lyset af arbejdstidsdirektivets artikel 7 fastholdes dog, at det alene er optjent ferie ud over 4 uger, der kan aftales overført. Som følge af den foreslåede § 3, stk. 3, vil det således ikke være muligt ved overenskomst at aftale, at de 4 ugers direktivbeskyttet ferie kan overføres.

Det foreslås derfor i *stk. 1, 1. pkt.*, at en lønmodtager fortsat vil kunne aftale med sin arbejdsgiver, at optjent betalt ferie ud over 4 uger overføres fra en ferieafholdelsesperiode til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.

Det vil ikke være afgørende, hvornår den betalte ferie er optjent.

Den foreslåede bestemmelse indebærer derfor, at det fortsat vil være muligt at akkumulere ferie. En lønmodtager, som er ansat i hele ferieåret og derfor har optjent 5 ugers betalt ferie, vil kunne overføre en uges optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. I det andet ferieår vil lønmodtageren have 6 ugers optjent betalt ferie og vil kunne overføre 2 ugers optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Ferieåret efter vil lønmodtageren have 7 ugers optjent betalt ferie og vil kunne overføre 3 ugers optjent betalt ferie til den efterfølgende

ferieafholdelsesperiode. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren er enige herom, vil der således kunne akkumuleres ferie over en længere årrække.

Muligheden i den gældende ferielovs § 19, stk. 1, for helt eller delvist at afskære overførselsmuligheden ved kollektiv overenskomst vil ikke længere fremgå direkte af bestemmelsen, men vil fortsat være til stede i kraft af den generelle fravigelsesmulighed i forslagets § 3. Der er derfor ikke tilsigtet nogen ændring i denne retstilstand.

Optjent ferie, som er overført som følge af en feriehindring, jf. forslagets § 22, stk. 1, indgår i modsætning til overførsel efter denne bestemmelse som noget nyt ikke i opgørelsen af de 4 uger, jf. forslagets § 22, stk. 2.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at den overførte ferie som udgangspunkt vil skulle afholdes først. Overført ferie vil således som hidtil skulle holdes før den ferie, lønmodtageren optjener i det følgende ferieår.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at en lønmodtager, som fratræder i ferieåret, og som alene har afholdt overført ferie, vil skulle holde den ferie, som er optjent i ferieåret, hos den nye arbejdsgiver, jf. forslagets § 15. Den nye arbejdsgiver vil dog kunne afvise, at lønmodtageren i indeværende ferieafholdelsesperiode kan holde mere end 25 dages ferie. Dette følger modsætningsvist af forslaget til § 15, hvoraf fremgår, at en lønmodtager har ret til 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode. Feriebetalingen for den overskydende ferie vil herefter kunne udbetales efter forslagets § 23, stk. 1 og 2, § 24, stk. 1 og 2, eller § 26, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse betyder, at feriegodtgørelsen fortsat vil skulle opgøres ud fra lønforholdene på optjeningstidspunktet og dermed lønnen i det ferieår, hvor ferien blev optjent, i modsætning til løn under ferie, som vil skulle beregnes ud fra forholdene på afholdelsestidspunktet.

Den overførte ferie vil i øvrigt som hidtil skulle holdes efter ferielovens almindelige regler.

Det foreslås i *stk. 2*, at aftalen om overførsel af optjent betalt ferie vil skulle være skriftlig og indgået senest 31. december efter ferieårets udløb. Det foreslås endvidere, at arbejdsgiveren senest 31. december i ferieafholdelsesperioden skal meddele FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

Det foreslåede krav om skriftlighed er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og vil i praksis indebære, at der skal være en skriftlig tilkendegivelse fra såvel arbejdsgiver som lønmodtager. Dette vil fx være tilfældet, hvis lønmodtageren registrerer overførslen i en digital tidsregistrering, og denne registrering godkendes af den person, som er bemyndiget til at godkende lønmodtagerens tidsregistrering. En bekræftet sms eller e-mail vil tilsvarende opfylde kravet om skriftlighed.

Den foreslåede frist for indgåelse af aftalen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren skyldes, at feriebetalingen ellers vil kunne blive udbetalt efter forslagets § 24, stk. 1 eller 2, hvis betingelserne ellers er opfyldt. Meddelelse om aftalen til FerieKonto, eller den, der skal udbetale feriebetalingen, skal endvidere ske af hensyn til, at feriebetalingen ellers vil kunne blive afregnet som uhævet feriebetalning efter forslagets § 34. Begge betingelser er gyldighedsbetingelser.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

## Til § 22

Det fremgår af den gældende ferielovs § 38, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren. Efter ferielovens § 40 kan det ved kollektiv overenskomst aftales, at ferie omfattet af ferielovens § 38 i stedet holdes i det følgende ferieår, jf. dog ferielovens § 13, stk. 5. Reglerne i ferielovens § 19, stk. 2-4, og § 30, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse. Efter ferielovens § 13, stk. 5, holdes erstatningsferie, som en lønmodtager har ret til at holde på grund af sygdom, og som lønmodtageren ikke har holdt i ferieåret på grund af sygdom, i det efterfølgende ferieår.

Der er fastsat nærmere regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. ferielovens § 38, og om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af ferielovens §§ 36 og 38, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Der er foretaget en nærmere gennemgang af feriebekendtgørelsens bestemmelser om feriehindringer i bemærkningerne til forslaget § 14 og § 25, hvortil der henvises.

Det foreslås i videst muligt omfang at videreføre gældende regler. Det vurderes imidlertid at være bedst stemmende med arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 2, hvorefter den årlige betalte ferieperiode ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører, at den direktivbeskyttede ferie som udgangspunkt overføres, hvis lønmodtageren har en feriehindring op til ferieafholdelsesperiodens udløb.

Det foreslås derfor i *stk. 1*, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold, jf. forslaget §§ 12-14, er afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers årlig optjent betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslaget § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2, hvorefter optjent betalt ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt eller er aftalt overført efter forslaget § 21, vil kunne udbetales. Det vil derfor alene være de 4 ugers direktivbeskyttet ferie, der overføres efter den her foreslåede bestemmelse.

Bestemmelsen skal også ses i sammenhæng med forslaget § 12, stk. 1 og 2, og § 14, hvorefter lønmodtageren fortsat ikke vil være forpligtet til at påbegynde sin ferie, hvis der opstår en feriehindringssituation omfattet af disse bestemmelser. En lønmodtager, som fx bliver syg op til en planlagt ferie i slutningen af ferieafholdelsesperioden, vil således kunne vælge at holde ferien på trods af sygdommen, men det er lønmodtagerens valg og ikke arbejdsgiverens.

Det vil alene være feriehindret ferie, som er optjent i det relevante ferieår eller tidligere er overført efter bestemmelsen, der kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. En lønmodtager, som fx bliver syg i slutningen af december, vil derfor kunne overføre den ferie, som ikke kan afholdes inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, men ikke den ferie, som er optjent i perioden fra den 1. september til den 31. december efter ferieårets udløb. Denne ferie afholdes blot på et senere tidspunkt i den dertil knyttede ferieafholdelsesperiode.

Det vil være en betingelse, at feriehindringen ligger op til ferieafholdelsesperiodens udløb. En lønmodtager, som er forhindret i at holde sin hovedferie op til hovedferieperiodens udløb, men efterfølgende bliver rask, vil således som noget nyt være henvist til at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Det vil fortsat være uden betydning, om lønmodtageren har haft

mulighed for at holde ferien på et tidligere tidspunkt. Det vil samtidig alene være den ferie, som lønmodtageren reelt er forhindret i at afholde, som overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Hvis feriehindringen fortsat består – eller lønmodtageren får en anden feriehindring uden at have holdt den overførte ferie – op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb, vil ferien skulle overføres på ny. Hvis feriehindringen enten er sygdom eller orlov efter barselsloven og fortsat består op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb, vil feriebetalingen for den overførte ferie kunne udbetales, jf. forslaget § 25. Sker der ikke udbetaling, vil ferien skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Arbejdsgiveren meddeler senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden til FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres. Meddelelse skal ske af hensyn til, at feriebetalingen ellers vil blive afregnet som uhævet feriebetaling efter forslaget § 34.

Det foreslås i *stk. 2*, at ferie efter *stk. 1* vil skulle holdes før anden ferie og indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold efter § 21, *stk. 1*, § 23, *stk. 1 og 2*, og § 24, *stk. 1 og 2*.

Den foreslåede bestemmelse indebærer således, at ferie, der er overført på grund af en feriehindring, vil skulle holdes før anden overført ferie og ferie optjent i det indeværende ferieår.

Den foreslåede bestemmelse indebærer endvidere, at denne overførte ferie ikke vil skulle indgå ved opgørelsen af, hvad der er ferie ud over 4 uger med henblik på overførsel efter forslaget § 21, *stk. 1*, § 23, *stk. 1 og 2*, og § 24, *stk. 1 og 2*, medmindre lønmodtageren har haft et mellemliggende jobskift. Dermed sikres, at lønmodtageren så vidt muligt opnår det tilsigtede rekreative udbytte af den ferie, som lønmodtageren var forhindret i at holde. Med hensyn til håndteringen i et nyt ansættelsesforhold henvises til bemærkningerne til forslaget § 21, *stk. 1, 2. pkt.*, og § 26, *stk. 3*.

Bestemmelsen vil betyde, at en lønmodtager, som i et år er syg op til ferieafholdelsesperiodens udløb, og som bliver rask i løbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, ikke ved aftale kan overføre ferie i større omfang, end den lønmodtager, som ikke har overført ferie på grund af en feriehindring. Hvis feriehindringen derimod fortsat består op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb vil ferien enten blive overført på ny, eller – hvis der er tale om sygdom eller barsel – kunne udbetales efter forslaget § 25, hvortil der henvises.

Der henvises i øvrigt til *pkt. 2.5* i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 23*

Det fremgår af den gældende ferielovs § 34 b, *stk. 2*, at feriebetaling, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneders samlet varighed i et optjeningsår, som udgangspunkt kan udbetales til lønmodtageren efter dennes anmodning.

Det fremgår af den gældende ferielovs § 34 a, *stk. 1*, at feriegodtgørelse udbetales til lønmodtageren ved ferieårets udløb af den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og

arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage. Efter ferielovens § 34 a, stk. 2, udbetaler FerieKonto ved ferieårets udløb feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis feriegodtgørelsen vedrører et ansættelsesforhold, der har været uafbrudt fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, og beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller ferie, som er holdt, kan beløbet kræves tilbagebetalt, jf. ferielovens § 37, stk. 2. Det følger endvidere af ferielovens § 34 a, stk. 3, at arbejdsgiveren ved ferieårets udløb udbetaler løn under ferie og eventuelt ferietillæg til lønmodtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Der er fastsat nærmere regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter ferielovens §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen, ved bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto, bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie, og bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo.

Det foreslås som led i en regelforenkling, at udbetalingsmulighederne i det løbende ansættelsesforhold gælder i to hovedsituationer, nemlig udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel, jf. forslaget § 25 og udbetaling af optjent betalt ferie udover 4 uger efter denne bestemmelse og forslaget § 24.

For at sikre en fortsat fleksibel adgang til udbetaling af optjent feriebetaling og under hensyntagen til arbejdstidsdirektivets forbud mod erstatning af den direktivbeskyttede ret til 4 ugers årlig betalt ferie i det løbende arbejdsforhold med en finansiell godtgørelse, foreslås det, at optjent feriebetaling ud over 4 uger kan aftales udbetalt til lønmodtageren. Som følge af den foreslåede § 3, stk. 3, vil det således ikke være muligt ved overenskomst at aftale, at de 4 ugers direktivbeskyttet ferie kan udbetales.

Forslaget er en tilpasning til de gældende regler, da det efter de gældende regler er muligt at få udbetalt uhævet feriebetaling, som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds varighed. Desuden indeholder forslaget mulighed for, at lønmodtager kan aftale udbetaling af overført ferie fra tidligere ferieår, dog ikke overført ferie, der vedrører feriehindringer jf. forslaget § 22, stk. 2. Har lønmodtageren fx overført en uges optjent betalt ferie, vil lønmodtageren efter forslaget kunne få udbetalt 2 ugers ferie. Efter de gældende regler vil den overførte ferie som udgangspunkt være afholdt, da overført ferie afholdes før anden ferie, og der vil således alene kunne ske udbetaling af indeværende års 5. ferieuge. Der vil i samme omfang som hidtil skulle tages hensyn til, om lønmodtageren i ferieåret har fået udbetalt visse former for offentlige ydelser, jf. forslaget § 27, stk. 1.

Udbetalingen vil kunne ske efter ferieårets udløb, hvis der indgås en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Udbetalingen vil også kunne ske efter ferieafholdelsesperiodens udløb enten automatisk eller efter anmodning, jf. forslaget § 24.

Det foreslås i *stk. 1*, at en lønmodtager og en arbejdsgiver efter ferieårets udløb vil kunne aftale, at løn under ferie og ikke udbetalt ferietillæg for optjent betalt ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt,

udbetalt eller aftalt overført, jf. dog forslaget § 22, stk. 2, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb.

Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse vil alene vedrøre lønmodtagere, som ved ferieårets afslutning er i ansættelse med ret til løn under ferie, og som har optjent mere end 4 ugers betalt ferie med løn hos den pågældende arbejdsgiver i det forudgående ferieår. Har lønmodtageren optjent feriegodtgørelse, vil udbetalingen skulle ske efter forslaget § 22, stk. 2.

Opgørelsen af de 4 uger vil skulle ske i forhold til, hvad lønmodtageren sammenlagt har haft til rådighed i ferieåret. En lønmodtager, som har været i ansættelse gennem hele ferieåret, vil derfor kunne få udbetalt feriebetalingen for fem optjente feriedage, uanset om ferien måtte være optjent hos flere arbejdsgivere. Har lønmodtageren været ansat hos flere arbejdsgivere, vil udbetalingen imidlertid skulle ske efter lønmodtagerens skriftlige erklæring, jf. forslaget § 22, stk. 1, 2. pkt. Har lønmodtageren overført ferie fra et tidligere ferieår, vil sådanne dage som noget nyt også indgå i opgørelsen af, hvad der kan udbetales. En lønmodtager, som har overført ferie bortset fra ferie overført efter forslaget § 22, vil derfor kunne få udbetalt løn under ferie samt ikke udbetalt ferietillæg for de fem dage, som er optjent i indeværende ferieår, men vil også kunne få udbetalt løn under ferie samt ikke udbetalt ferietillæg svarende til den overførte ferie. En lønmodtager, som har fået overført fem optjente feriedage, vil derfor kunne få udbetalt feriebetalingen for ti feriedage.

Optjente feriedage, som er overført efter forslaget § 22, fordi lønmodtageren har haft en feriehindring op til ferieperiodens udløb, vil – som følge af arbejdstidsdirektivets forbud mod udbetaling af den direktivbeskyttede ferie i det løbende ansættelsesforhold – derimod ikke indgå i opgørelsen af de 4 optjente ferieuger.

Det vil fortsat ikke være et krav, at lønmodtageren har holdt 4 ugers optjent betalt ferie, for at feriebetalingen kan udbetales. Som en konsekvens heraf, vil en lønmodtager, som er forhindret i at holde optjent betalt ferie op til ferieafholdelsesperiodens udløb, også skulle have udbetalt feriebetalingen for den optjente betalte ferie ud over 4 uger.

Aftalen vil først kunne indgås efter ferieårets udløb, da ferien først er fuldt optjent på dette tidspunkt. Når aftalen er indgået, vil lønmodtageren endeligt have fraskrevet sig retten til at holde ferien. Tilsvarende vil arbejdsgiveren endeligt have fraskrevet sig retten til at varsle ferien. Det vil være en forudsætning, at lønmodtageren er i et ansættelsesforhold på aftaletidspunktet. En lønmodtager vil derfor ikke kunne indgå en sådan aftale med fx en a-kasse eller en kommune.

For at hindre, at lønmodtageren undlader at holde ferien i ferieåret for i stedet at modtage offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, vil arbejdsgiveren alene kunne udbetale løn under ferien samt ikke udbetalt ferietillæg for optjent ferie ud over 4 uger, hvis lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieåret. Det er i den forbindelse forudsat, at en fuldtidsansat lønmodtager ikke samtidig modtager en offentlig ydelse, som er nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieåret, vil lønmodtageren efter *stk. 1, 2. pkt.*, skriftligt skulle erklære, at beløbet vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Hvis



lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, i en angiven periode i ferieåret, vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse efter forslaget § 27.

Lønnen, som vil skulle udbetales, er som hidtil den løn, som lønmodtageren ville have haft krav på, såfremt lønmodtageren havde holdt ferien. Det betyder, at lønuddbetalingen mest naturligt skal ske med udgangspunkt i den sidst udbetalte løn.

For at udbetalingen efter forslaget 2. pkt. efterfølgende skal kunne kontrolleres, har arbejdsgiveren pligt til gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale, dvs. i 5 år fra udgangen af det regnskabsår, materialet vedrører. FerieKonto vil således efterfølgende kunne kontrollere udbetalingerne ved at udtage et antal virksomheder om året efter forslaget § 36, og FerieKonto kan indhente oplysninger til brug for en sådan kontrol efter forslaget § 37.

Det foreslås i *stk. 2*, at en lønmodtager og en arbejdsgiver efter ferieårets udløb vil kunne aftale, at feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 22, stk. 2, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Lønmodtageren vil skriftligt skulle erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Aftalen vil som efter *stk. 1* først kunne indgås efter ferieårets udløb, og vil tilsvarende binde lønmodtager og arbejdsgiver, når den først er indgået. Det vil ligeledes være en forudsætning, at lønmodtageren er i et ansættelsesforhold på aftaletidspunktet.

Af samme grunde som ved udbetaling efter *stk. 1* vil lønmodtageren efter *stk. 2, 2. pkt.*, skriftligt skulle erklære, at lønmodtageren har været ansat på fuld tid hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret.

Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren efter *stk. 2, 3. pkt.*, skriftligt skulle erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Anmodning om udbetaling vil skulle ske efter forslaget § 32. Lønmodtageren vil i den forbindelse skulle erklære, at betingelserne er opfyldt. Er arbejdsgiveren ikke enig i, at der er indgået en aftale, eller at betingelserne i øvrigt er opfyldt, vil arbejdsgiveren kunne afvise udbetalingen.

For så vidt angår opgørelsen af de 4 uger vil denne ske på samme måde som ovenfor beskrevet til forslaget *stk. 1*. FerieKonto vil efterfølgende ved stikprøvekontrol af udbetalinger efter forslaget *stk. 1, 2. pkt.*, og *stk. 2* kontrollere om udbetalingen er sket med rette, jf. forslaget § 36, *stk. 4*.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte regler om udbetaling af optjent feriegodtgørelse efter *stk. 1* og *2*, herunder regler for indholdet af lønmodtagerens erklæring efter *stk. 1, 2. pkt.*, og *stk. 2, 2. og 3. pkt.*

Der henvises i øvrigt til *pkt. 2.5* i lovforslagets almindelige bemærkninger.

For en gennemgang af gældende ret henvises til bemærkningerne til forslaget § 23.

Det foreslås som nævnt som led i en regelforenklings at indskrænke udbetalingsmulighederne i det løbende ansættelsesforhold til to hovedsituationer, nemlig udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel, jf. forslaget § 25 og udbetaling af optjent betalt ferie udover 4 uger efter denne bestemmelse og forslaget § 23. For at sikre et fleksibelt arbejdsudbud og under hensyntagen til arbejdstidsdirektivets forbud mod erstatning af den direktivbeskyttede ret til 4 ugers årlig betalt ferie i det løbende arbejdsforhold med en finansiell godtgørelse, foreslås det, at optjent feriebetaling ud over 4 uger kan udbetales til lønmodtageren. Som følge af den foreslåede § 3, stk. 3, vil det således ikke være muligt ved overenskomst at aftale, at de 4 ugers direktivbeskyttet ferie kan udbetales.

Forslaget er en ændring i forhold til de gældende regler, da det efter de gældende regler kun er muligt at få udbetalt uhævet feriebetaling, som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds varighed. Har lønmodtageren overført ferie fra tidligere ferieår, vil denne ferie efter forslaget indgå i opgørelsen af de 4 ugers ferie, hvorefter den overskydende ferie kan udbetales. Har lønmodtageren fx overført en uges optjent betalt ferie, vil lønmodtageren efter forslaget kunne få udbetalt 2 ugers ferie. Efter de gældende regler vil den overførte ferie som udgangspunkt være afholdt, da overført ferie afholdes før anden ferie. Der vil i samme omfang som hidtil skulle tages hensyn til, om lønmodtageren i ferieåret har fået udbetalt visse former for offentlige ydelser, jf. forslaget § 27.

På baggrund heraf foreslås det i *stk. 1*, at løn under ferie og ikke udbetalt ferietillæg for optjent ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 1, 1. pkt., som noget nyt vil skulle udbetales automatisk af arbejdsgiveren efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, jf. dog forslaget § 22, stk. 2. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at lønnen under ferien vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren vil have pligt til gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Den foreslåede bestemmelse vil alene vedrøre lønmodtagere, som ved ferieafholdelsesperiodens afslutning er i ansættelse med ret til løn under ferie, og som har optjent mere end 4 ugers betalt ferie med løn hos den pågældende arbejdsgiver i det forudgående ferieår. Har lønmodtageren optjent feriegodtgørelse vil udbetalingen skulle ske efter forslaget § 27, stk. 2.

For at hindre, at lønmodtageren undlader at holde ferien i ferieafholdelsesperioden for i stedet at modtage offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, vil arbejdsgiveren alene kunne udbetale løn under ferien samt ikke udbetalt ferietillæg for optjent ferie ud over 4 uger, hvis lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden. Det er i den forbindelse forudsat, at en fuldtidsansat lønmodtager ikke samtidig modtager en offentlig ydelse, som er nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at beløbet vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Hvis lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser,

som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, i en angiven periode i ferieafholdelsesperioden vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse efter § forslaget § 27.

For så vidt angår opgørelsen af de 4 uger sker det på samme måde som ovenfor beskrevet til forslaget § 23, stk. 1.

Lønnen, som vil skulle udbetales, er som hidtil den løn, som lønmodtageren ville have haft krav på, såfremt lønmodtageren havde holdt ferien. Det betyder, at lønudbetalingen mest naturligt skal ske med udgangspunkt i den sidst udbetalte løn.

For at udbetalingen efter forslaget 2. pkt. efterfølgende skal kunne kontrolleres, har arbejdsgiveren pligt til gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale, dvs. i 5 år fra udgangen af det regnskabsår, materialet vedrører. FerieKonto vil således efterfølgende kunne kontrollere udbetalingerne ved at udtage et antal virksomheder om året, og FerieKonto kan indhente oplysninger til brug for en sådan kontrolmulighed efter forslaget § 36, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 2*, at feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent betalt ferie ud over 4 uger, jf. § 23, stk. 2, 1. pkt., udbetales af FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 27, stk. 1.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse vil efter forslaget § 31, stk. 1, skulle indberettes til indkomstregisteret, hvorfra FerieKonto indhenter oplysningerne til brug for Feriepengeinfo. Feriepengeinfo indeholder derfor oplysninger om lønmodtagerens samlede optjente feriegodtgørelse, og udbetalingen vil ske automatisk, når Feriepengeinfo efter indhentelse af oplysninger fra SKAT, jf. forslaget § 27, stk. 1, har konstateret, at en given lønmodtager har været ansat i hele ferieafholdelsesperioden på fuld tid hos samme arbejdsgiver. Feriepengeinfo vil for de lønmodtagere, som opfylder betingelserne, sende en udbetalingsanmodning til FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, som herefter udbetaler feriegodtgørelsen. Af samme grund, som gælder for løn under ferie, er det kun i den situation at lønmodtageren har været ansat i hele ferieafholdelsesperioden på fuld tid hos samme arbejdsgiver, at udbetalingen vil ske automatisk, da det har formodningen mod sig, at lønmodtageren i samme periode skulle have modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, vil lønmodtageren skriftligt skulle erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse skal ske efter forslaget § 32 via Feriepengeinfo. I forbindelse med anmodningen skal lønmodtageren derfor erklære, at betingelserne er opfyldt. Hvis lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, i en angiven periode i ferieafholdelsesperioden, vil udbetalingen skulle ske efter FerieKontos forudgående godkendelse efter forslaget § 27.

For så vidt angår opgørelsen af de 4 uger sker det på samme måde som ovenfor beskrevet til forslagets § 23, stk. 1. FerieKonto vil efterfølgende ved stikprøvekontrol af udbetalinger efter stk. 2, 2. pkt. kontrollere om udbetalingen er sket med rette efter forslagets § 36, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte regler om udbetaling af optjent feriegodtgørelse efter stk. 1 og 2, herunder regler for indholdet af lønmodtagerens erklæring efter stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 3. pkt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 25*

Efter den gældende ferielovs § 38 udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren, hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb.

Der er fastsat nærmere regler om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af ferielovens §§ 36 og 38, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Efter feriebekendtgørelsens § 17, stk. 3, har en lønmodtager, som efter stk. 1 er helt eller delvist forhindret i at holde sin hovedferie umiddelbart op til ferieperiodens udløb, ret til at få udbetalt feriepengene for hovedferien umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning, uden at ferien holdes. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, udbetaler feriepengene. Lønmodtageren kan i stedet vælge at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret. Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 17, stk. 4, at en lønmodtager, som efter stk. 1 er forhindret i at holde ferie umiddelbart op til ferieårets udløb, skal have udbetalt feriepengene for ferien, uden at ferien holdes, medmindre ferien er overført til næste ferieår, jf. ferielovens § 40. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal udbetale feriepengene senest ved ferieårets afslutning. Efter feriebekendtgørelsens § 17, stk. 5, kan en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, udbetale beløb efter stk. 3 eller 4 på et tidligere tidspunkt, når lønmodtageren har erklæret, at en af de i stk. 1 nævnte feriehindringer vil være til stede op til enten ferieperiodens udløb eller ferieårets udløb. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter stk. 3-5, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene i stk. 1-5 ikke er opfyldt, jf. feriebekendtgørelsens § 17, stk. 6.

Det foreslås som nævnt som led i en regelforenkling at indskrænke udbetalingsmulighederne i det løbende ansættelsesforhold til to hovedsituationer nemlig udbetaling som følge af længerevarende sygdom eller barsel efter denne bestemmelse og udbetaling af optjent betalt ferie udover 4 uger efter §§ 23 og 24. Det foreslås således også, at det fortsat skal være muligt at få feriebetalingen udbetalt, hvis lønmodtageren, som følge af længerevarende sygdom eller orlov efter barselsloven, er forhindret i at holde sin optjente ferie. Det vurderes således at være i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, at retten til at holde ferien kan bortfalde efter udløbet af en overførselsperiode

på 16 måneder. EU-Domstolen udtalte således i dom af 22. november 2011 i sag C-214/10, KHS, at direktivet ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, såsom kollektive overenskomster, der ved hjælp af en overførselsperiode på 15 måneder, efter hvis udløb retten til årlig betalt ferie bortfalder, begrænser kumulation af sådanne ferierettigheder for en arbejdstager, der har været uarbejdsdygtig i flere på hinanden følgende referenceperioder. Feriebetalingen kan derfor udbetales, hvis lønmodtageren, efter at ferien er overført fra en ferieafholdelsesperiode til en efterfølgende ferieafholdelsesperiode på 16 måneder fortsat er syg eller på orlov efter barselsloven.

Det foreslås på dette grundlag, at en lønmodtager, som har været forhindret i at afholde sine første 4 ugers optjente betalte ferie på grund af sygdom eller orlov efter barselsloven, vil kunne få udbetalt feriebetalingen, hvis feriehindringen fortsat består ved udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode. I den foreslåede bestemmelse sondres der således som noget nyt mellem to former for feriehindringer; sygdom og orlov efter barselsloven, og alle de andre. Hvis feriehindringen skyldes strejke eller lockout, jf. forslaget § 13, eller forhold, som er fastsat efter forslaget § 14, stk. 2, bortset fra orlov efter barselsloven, vil ferien i stedet skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode efter forslaget § 22.

#### Eksempel:

En gravid lønmodtager med ret til løn under ferie får komplikationer under graviditeten og må sygemelde sig allerede i fjerde måned den 1. november. Hun er syg frem til, at hun føder den 1. marts, og er herefter på barsel resten af det efterfølgende kalenderår. Da lønmodtageren blev syg, havde hun holdt 3 ugers ferie i den ferieafholdelsesperiode, der var startet den 1. september året før, og hun manglede derfor at afholde 10 dages optjent betalt ferie. De 5 af de overskydende feriedage vil kunne overføres efter forslaget § 21 eller udbetales efter forslaget § 24. De sidste 5 dages optjent betalt ferie vil derimod skulle overføres efter forslaget § 22 det første år, og vil ved udløbet af det andet år, dvs. den 31. december i det år, hvor barnet er født, kunne udbetales efter forslaget § 25. Den betalte ferie, som lønmodtageren har optjent i perioden 1. september og frem til udgangen af det efterfølgende år, skal derimod ikke udbetales efter § 25, da denne ferie kun har været ramt af en feriehindring én gang.

Det vil være en forudsætning for udbetaling, at lønmodtageren er forhindret i at afholde ferien på grund af feriehindringerne sygdom eller barsel i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder. En lønmodtager, som fx er syg op til en ferieafholdelsesperiodes udløb, og som efterfølgende bliver rask i en periode, hvor ferien ville kunne afholdes, vil ikke kunne få udbetalt feriebetalingen for denne overførte ferie, hvis lønmodtageren igen bliver syg op til den efterfølgende ferieafholdelsesperiodes udløb. Her vil ferien for den efterfølgende sygdom derimod skulle overføres efter forslaget § 22.

Hvis der ikke sker udbetaling, vil ferien skulle overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode efter forslaget § 22.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

## Til § 26

Efter den gældende ferielovs § 30, stk. 1, udbetales feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, (1) hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller (2) hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister. Efter ferielovens § 30, stk. 2, kan feriegodtgørelse endvidere udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme lønmodtager mere end 2 gange inden for samme optjeningsår. Det følger af ferielovens § 30, stk. 3, at feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Det fremgår af ferielovens § 30, stk. 5, at feriegodtgørelsen for tidligere og løbende optjeningsår ved lønmodtagerens død udbetales til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen. Efter ferielovens § 30, stk. 6, fortabes retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, hvis lønmodtageren ikke senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 36, stk. 2, administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriepengene. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan dog efter ansøgning i helt særlige tilfælde dispensere fra denne frist.

Der er fastsat nærmere regler om, hvornår arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelse, kan udbetale feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, jf. ferielovens § 30, stk. 1, og om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 30, stk. 2, ved bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen). Det fremgår af feriebekendtgørelsens § 16, stk. 1, at en lønmodtager, som ønsker udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1, nr. 1, skal dokumentere at have forladt arbejdsmarkedet. Dokumentationen kan bestå i bevis for: (1) tilkendelse af alderspension, (2) tilkendelse af ydelser efter lov om førtidspension, eller (3) udbetaling af pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold. Efter feriebekendtgørelsens § 16, stk. 2, skal en lønmodtager, som ønsker udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1, nr. 2, dokumentere, at betingelserne i loven er opfyldt. Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 16, stk. 3, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer en ferieortordning, ikke med frigørende virkning kan udbetale beløb efter ferielovens § 30, stk. 1, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene efter stk. 1 eller 2, ikke er opfyldt.

Det fremgår endvidere af ferielovens § 34 b, stk. 1, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, efter anmodning udbetales til lønmodtageren af FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt. Udbetaling efter stk. 2 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse. Efter ferielovens § 34 b, stk. 2, udbetales

feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40, efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40. Udbetaling efter stk. 1 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse. Det følger af ferielovens § 34 b, stk. 3, at hvis lønmodtageren har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, særlig uddannelsesyndelse, midlertidig arbejdsmarkedsyndelse, kontantydelse, integrationsyndelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsyndelse eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetaling af feriepenge efter stk. 1 og 2 kun ske efter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forudgående godkendelse. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der rester et antal feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren. Efter ferielovens § 34 b, stk. 4, fortabes muligheden for udbetaling efter stk. 1 og 2, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 3, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

Der er fastsat nærmere regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter ferielovens §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen, ved bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto, bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen), og bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo.

Det foreslås at videreføre muligheden for udbetaling af feriegodtgørelse ved fratræden i fire situationer; nemlig udbetaling af feriegodtgørelse, som stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har fået udbetalt visse former for offentlige ydelser, udbetaling af ferie, der er overført efter forslaget § 21 og § 22, udbetaling af optjent ferie, der ikke er holdt, når lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked, og udbetaling af optjent ferie, der ikke er holdt, ved lønmodtagerens død. Der er ikke tilsigtet ændringer i de enkelte udbetalingsmuligheder i forhold til gældende ret.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, som hidtil vil kunne udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen efter anmodning, jf. dog forslaget § 27.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at lønmodtageren vil have mulighed for at få udbetalt feriebetalingen fra et ophørt ansættelsesforhold, hvis denne ikke under ansættelsen afholder den

optjente ferie. Såfremt lønmodtageren ikke har afholdt ferien i et eventuelt efterfølgende nyt ansættelsesforhold, sikres det, at lønmodtager ikke automatisk vil kunne miste retten til feriebetalingen, men at lønmodtageren vil kunne anmode om at få udbetalt feriebetalingen ved udløbet af ferieafholdelsesperioden.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at det fortsat er en betingelse for udbetaling, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at lønmodtageren i ikke i ferieafholdelsesperioden har modtaget offentlige ydelser som nævnt i forslagets § 27, stk. 1. Lønmodtagerens anmodning vil skulle være i form af en skriftlig erklæring, der vil kunne kontrolleres ved en efterfølgende stikprøvekontrol, jf. forslagets § 36, stk. 4. En sådan skriftlig erklæring vil kunne være i form af en digital anmodning via Feriepengeinfo, hvor lønmodtageren erklærer, at betingelserne er opfyldt. Hvis lønmodtageren oplyser at have modtaget offentlige ydelser i en angiven periode i ferieafholdelsesperioden, vil FerieKonto træffe afgørelse om, hvorvidt feriebetalingen kan udbetales efter forslagets § 27.

Det foreslås i *stk. 2*, at lønmodtageren ligesom hidtil skal anmode om betaling efter stk. 1 inden en vis frist. Fristen er sat til 9 måneder efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Overholder lønmodtageren ikke denne frist, vil beløbet som hidtil som udgangspunkt tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. forslagets § 34, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 3*, at feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie, der er overført efter forslagets §§ 21 og 22, vil blive udbetalt, når en lønmodtager fratræder. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med forslagets § 15, således at alene ferie, der er optjent til afholdelse i en indeværende ferieafholdelsesperiode, kan kræves afholdt hos en ny arbejdsgiver. Der vil således skulle ske udbetaling af tidligere overført ferie, som endnu ikke er afholdt, når lønmodtageren fratræder. Hvis lønmodtageren tager et større antal feriedage med sig fra en tidligere arbejdsgiver, fordi lønmodtageren har holdt et stort antal overførte feriedage i ferieafholdelsesperioden, vil den nye arbejdsgiver kunne afslå at placere ferien i indeværende ferieafholdelsesperiode, hvis lønmodtageren allerede har holdt 5 ugers betalt ferie, og arbejdsgiveren vil kunne afslå at overføre ferien efter forslagets § 21, så feriepengene på dette tidspunkt kommer til udbetaling.

Det foreslås i *stk. 4*, at hvis en lønmodtager forlader arbejdsmarkedet, herunder af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller framelder sig Det Centrale Personregister i forbindelse med flytning til udlandet, vil feriegodtgørelsen fortsat kunne udbetales til lønmodtageren. Lønmodtageren vil skulle erklære eller dokumentere, at betingelserne er opfyldt, før udbetaling kan ske. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets § 32, stk. 2, hvorefter erklæringer efter loven kan kræves afgivet på tro og love.

Den foreslåede bestemmelse vil finde anvendelse på to nærmere definerede lønmodtagergrupper; nemlig lønmodtagere, der af alders- eller helbredsmæssige årsager helt forlader arbejdsmarkedet, og lønmodtagere, der forlader det danske arbejdsmarked, fordi de flytter til udlandet.

Udbetalingstidspunktet er ved fratræden, eller – hvis beløbet er indbetalt til FerieKonto eller er omfattet af en feriekortordning – det tidspunkt, hvor lønmodtageren over for den, som administrerer feriegodtgørelsen, dokumenterer eller erklærer, at det danske arbejdsmarked forlades helt.

Det vil fortsat være en betingelse, at lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked. En lønmodtager, som ønsker udbetaling på grund af alder eller helbred, vil således skulle dokumentere eller erklære at have forladt arbejdsmarkedet. Dokumentation vil som hidtil fx kunne bestå i bevis



for tilkendelse af alderspension, tilkendelse af ydelser efter lov om førtidspension, eller udbetaling af pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold. Modtagelse af andre forsørgelsesydelse vil som udgangspunkt ikke indebære, at lønmodtageren kan anses for at have forladt arbejdsmarkedet. Dette gælder i særdeleshed de ydelser, hvor lønmodtageren fortsat skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Personer, som går på efterløn eller fleksydelse, vil som udgangspunkt ikke kunne anses for at have forladt arbejdsmarkedet. Får en modtager af efterløn eller fleksydelse samtidig udbetalt en pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold og er vedkommende ikke i arbejde, vil arbejdsmarkedet dog kunne anses for forladt.

Med flytning til udlandet tænkes der som hidtil på lønmodtagere, der emigrerer eller på grund af længerevarende arbejdskontrakter i udlandet forlader Danmark. Udlandsopholdets varighed vil ikke have betydning for i hvilket omfang, der vil kunne udbetales feriegodtgørelse. Feriegodtgørelsen vil skulle udbetales ved fratræden, når der er fremlagt skriftlig dokumentation for eller afgivet erklæring om, at pågældende har afmeldt sig Det Centrale Personregister (CPR-registeret). Dokumentationen vil kunne fås ved henvendelse til det kommunale folkeregister.

En grænsegænger er en person, som bor i ét land, men arbejder i et andet land. En person, som bor i Danmark, men arbejder i fx Sverige, vil som hovedregel ikke være omfattet af den danske ferielov. En lønmodtager, der bor i fx Sverige, men arbejder i Danmark, vil derimod som hovedregel være omfattet af den danske ferielov. Her består tilknytningen til det danske arbejdsmarked alene i arbejdet og de dertil knyttede forhold, fx medlemskab af en dansk a-kasse. Der vil derfor ikke være en registrering i CPR-registeret. I den situation skal feriepengene udbetales, når det er dokumenteret, at ansættelsen er bragt til ophør, og det er sandsynliggjort, at der ikke i øvrigt er nogen tilknytning til det danske arbejdsmarked. Dokumentation kan fx bestå i en erklæring fra den tidligere danske arbejdsgiver om, at ansættelsen er ophørt eller bevis for optagelse i en udenlandsk a-kasse m.v.

Personer, som flytter til Færøerne eller Grønland – og derfor flytter uden for ferielovens gyldighedsområde, jf. forslagets § 51 – kan få udbetalt feriegodtgørelse, når de opgiver deres beskæftigelse og bopæl i Danmark. Dokumentation herfor kan fx bestå i bevis for tilmelding til folkeregistret på Færøerne eller i Grønland.

Det er muligt at opholde sig i Danmark uden at tage egentlig bopæl og uden tilmelding til CPR-registeret. En sådan person vil have ret til udbetaling af feriepenge fra en arbejdsgiver, når det er dokumenteret eller erklæret, at et arbejdsforhold er bragt til ophør. Det kan fx ske ved en udløbet arbejdskontrakt om en begrænset ansættelsesperiode.

Det foreslås i *stk. 5, 1. pkt.*, at retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 4 vil fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest 6 måneder efter, at betingelserne i forslagets stk. 4 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen om at udbetale feriegodtgørelsen.

Det foreslås, at anmodningen om udbetaling af feriegodtgørelse efter forslagets stk. 4, som hidtil skal ske senest 6 måneder efter, at lønmodtageren har forladt arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller efter at lønmodtageren er fratrådt i forbindelse med flytning til udlandet.

Det betyder, at lønmodtageren senest 6 måneder efter, at betingelserne for udbetaling er til stede, vil skulle anmode om at få feriegodtgørelsen udbetalt. Fristen regnes fra den dag den relevante begivenhed indtræder og ikke ved lønmodtagerens fremvisning af dokumentationen for begivenhedens indtræden. Det er således fx overgangen til folke- eller førtidspension, der er afgørende for, hvornår fristen regnes fra. Anmoder lønmodtageren ikke om udbetaling inden for fristen vil lønmodtageren fortabe retten til at få feriegodtgørelsen udbetalt efter forslaget's stk. 4.

Efter udløbet af denne frist gælder forslaget's øvrige regler. Feriegodtgørelsen kan således udbetales, hvis lønmodtageren har holdt ferien i ferieafholdelsesperioden eller har haft en feriehindring, der giver ret til udbetaling. Feriegodtgørelsen vil desuden i visse situationer kunne udbetales efter ferieafholdelsesperiodens udløb efter anmodning, fx ved ophørt ansættelse efter forslaget's § 26, stk. 1, hvortil der henvises.

Eksempel:

En 62-årig lønmodtager overgår til efterløn den 1. august i et ferieår og forlader samtidig arbejdsmarkedet af aldersmæssige årsager, da lønmodtageren får udbetalt en pension fra en privat pensionsordning. Ønsker lønmodtageren feriepengene udbetalt efter forslaget's § 26, stk. 4, skal lønmodtageren anmode om at få feriepengene udbetalt senest 6 måneder efter, at lønmodtageren har forladt arbejdsmarkedet, dvs. inden den 1. februar i det efterfølgende kalenderår.

Det foreslås i *stk. 5, 2. pkt.*, at FerieKonto i ganske særlige tilfælde, jf. forslaget's § 36, stk. 2, nr. 1, kan godkende udbetaling, når en lønmodtager, som ønsker udbetaling i forbindelse med flytning til udlandet eller ved udtræden af arbejdsmarkedet, jf. forslaget's stk. 4, ikke har søgt om udbetaling indenfor 6 måneders fristen, jf. forslaget's stk. 5, 1. pkt. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis lønmodtageren på grund af alvorlig sygdom har været fysisk eller psykisk ude af stand til at anmode om udbetaling inden fristens udløb.

Det foreslås i *stk. 6*, at feriegodtgørelsen vil skulle udbetales til boet ved lønmodtagerens død. Er boet udlagt til arvingerne, kan feriegodtgørelsen dog udbetales til den, der har fået udlagt boet. Hvis den afdøde lønmodtager havde ret til løn under ferie, skal feriegodtgørelsen opgøres efter forslaget's § 16, stk. 4, og udbetales.

Det foreslås i *stk. 7*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om hvordan selve anmodningen om udbetaling skal foretages, de nærmere betingelser for dokumentationen, der skal foreligge, før der kan ske udbetaling m.v.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5 i lovforslaget's almindelige bemærkninger.

#### *Til § 27*

Efter den gældende ferielovs § 34 b, stk. 1, kan feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog bestemmelsens stk. 3.

Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt. Udbetaling efter bestemmelsens stk. 2 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 2, kan feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog bestemmelsens stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter ferielovens §§ 19 eller 40. Udbetaling efter bestemmelsens stk. 1 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 3, kan udbetaling af feriepenge efter bestemmelsens stk. 1 og 2 kun ske efter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forudgående godkendelse, hvis lønmodtageren har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, særlig uddannelsesydelse, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, ressourceforløbsydelse, uddannelseshjælp, integrationsydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse eller kontanthjælp i ferieåret. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der resterer et antal feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren. Det følger endvidere af ferielovens § 34 b, stk. 4, 2. pkt., at muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 3, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

Det foreslås, at der fortsat skal sikres et incitament til, at lønmodtageren holder ferie med feriebetaling i ferieafholdelsesperioder, hvor lønmodtageren er uden beskæftigelse, i stedet for at få offentlig forsørgelse i hele perioden. Udbetaling af feriegodtgørelse, som stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt inden ferieafholdelsesperiodens udløb, og udbetaling af optjent ferie ud over 4 uger i det løbende ansættelsesforhold skal derfor fortsat ske under hensyntagen hertil.

Det foreslås i *stk. 1*, at udbetaling af feriebetaling efter forslagens § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., samt § 26, stk. 1, kun vil kunne ske efter FerieKontos forudgående godkendelse, hvis lønmodtageren har modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret, jf. § 23 eller ferieafholdelsesperioden, jf. §§ 24 og 26. De opregnede ydelser svarer til de offentlige forsørgelsesydelse, som forudsætter, at modtageren ikke er i beskæftigelse.

Forslaget er en videreførelse af den gældende ferielovs § 34 b, stk. 3, dog således at det bliver FerieKonto – ikke direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering – der skal godkende udbetalingen.

Forslaget vil endvidere indebære, at den, der administrerer feriebetalingen, ikke efter forslagens § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., samt § 26, stk. 1, kan

udbetale feriebetalingen til en lønmodtager, som har modtaget de nævnte offentlige ydelser i den relevante periode, før FerieKonto har truffet afgørelse herom.

Den foreslåede bestemmelse om forudgående godkendelse indebærer, at lønmodtageren vil skulle oplyse, hvilken type udbetaling der er tale om, og erklære, om denne i ferieafholdelsesperioden har modtaget ovennævnte offentlige ydelser – og i givet fald, i hvilket antal dage. FerieKonto vil efter forslaget § 32, stk. 2, kunne kræve, at lønmodtageren afgiver oplysningerne på tro og love, og vil i så fald kunne lægge denne oplysning uprøvet til grund for sin afgørelse. For en nærmere gennemgang af FerieKontos anvendelse af erklæringer afgivet på tro og love, henvises der til forslaget § 32, stk. 2, og § 36, stk. 4, samt bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at antallet af dage med de nævnte ydelser vil skulle trækkes fra det antal dage, den uhævede feriebetaling svarer til. Dermed fradrages et beløb svarende til en dags feriebetaling for hver dag, lønmodtageren måtte have modtaget en af de nævnte offentlige ydelser. Det vil betyde, at lønmodtageren med fordel kan vælge at modtage offentlige ydelser, når feriepengene er mindre pr. dag, end ydelsen er. Har lønmodtageren fået en af de nævnte offentlige ydelser for flere dage, end der resterer feriedage med uhævet feriebetaling for, vil lønmodtageren ikke kunne få noget udbetalt. Hvis lønmodtageren på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferie op til ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. §§ 12-14, vil lønmodtageren have ret til at få feriebetalingen for optjent betalt ferie ud over 4 uger årligt udbetalt uden hensyntagen til, hvilke ydelser lønmodtageren har fået udbetalt i ferieafholdelsesperioden. Dette svarer til de gældende regler om udbetaling af feriebetalingen, når lønmodtageren har været forhindret i at holde ferien.

I *stk. 2, 2. pkt.*, foreslås, at hvis der resteret et antal feriedage, vil FerieKonto skulle meddele den, der administrerer feriebetalingen, for hvor mange dage, der kan udbetales til lønmodtageren. Dermed præciseres det, at FerieKonto vil skulle godkende en del af den optjente, ikke afholdte betalte ferie til udbetaling, hvis lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i forslaget § 1, i færre dage, end der resteret feriebetaling for. FerieKonto vil, når lønmodtageren oplyser at have modtaget offentlige ydelser, træffe en skriftlig afgørelse. Afgørelsen kan være en delvis godkendelse af udbetaling af et mindre antal dage, end anmodningen vedrører, men den vil også kunne være et afslag på udbetaling af feriebetaling efter forslaget § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., eller § 26, stk. 1. Når en ansøgning imødekommes helt eller delvist, vil Feriepengeinfo generere en udbetalingsanmodning til arbejdsgiveren, feriepengeudbetaleren eller FerieKonto lydende på det antal feriedage, godkendelsen vedrører.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder de nærmere regler for FerieKontos godkendelse af udbetalingen m.v.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

*Til § 28*

Efter første led i den gældende ferielovs § 4, stk. 1, 1. pkt., kan en lønmodtager ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg, feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse efter loven. Det følger endvidere af ferielovens § 4, stk. 1, 2. pkt., at aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

Det foreslås, at lønmodtagerbeskyttelsen fortsat opretholdes, så der ikke kan støttes ret på aftaler eller ensidige tilkendegivelser, hvorved lønmodtageren fraskriver sig eller overdrager retten til ferie og feriebetaling. Det foreslås endvidere, at lønmodtagerens ret til ferie og feriebetaling fortsat ikke skal kunne gøres til genstand for retsforfølgning.

Det foreslås på dette grundlag i § 28, at retten til ferie og feriebetaling ikke gyldigt vil kunne overdrages og ikke vil kunne gøres til genstand for retsforfølgning. Der er ikke med forslaget tilsigtet en ændring af den gældende retstilstand.

Med forslaget vil det fortsat blive sikret, at lønmodtagerens ret til at holde betalt ferie ikke udhules af aftaler om, at en anden end lønmodtageren – herunder arbejdsgiveren – overtager retten til ferie, ligesom et krav på feriebetaling ikke vil kunne overdrages eller gøres til genstand for udlæg.

Det vil ikke i denne forbindelse være afgørende, om kravet på feriebetaling er forfaldent. Det bemærkes, at lønmodtagerens krav på feriebetaling forfalder på det tidspunkt, hvor lønmodtageren opfylder betingelserne for at få denne udbetalt.

Feriebetalingen vil således være beskyttet frem til det faktiske udbetalingstidspunkt, hvor midlerne indgår i lønmodtagerens formue og vil kunne gøres til genstand for retsforfølgning i samme omfang som lønmodtagerens formue i øvrigt.

Den foreslåede bestemmelse vil være en undtagelse til retsplejelovens bestemmelser om udlæggets genstand, herunder retsplejelovens § 508, 1. pkt., hvorefter udlæg kan foretages i rede penge samt i fast ejendom, løsøre, fordringer og andre aktiver, hvis identitet kan fastslås, men ikke i fremtidige erhvervelser, og retsplejelovens § 511, stk. 1, hvorefter udlæg ikke kan foretages i endnu ikke udbetalt løn eller andet vederlag for personligt arbejde, medmindre der er forløbet mere end 7 dage efter slutningen af den periode, i hvilken lønnen er indtjent, eller efter at vederlaget er fortjent.

Forbuddet i den foreslåede bestemmelse vil ikke omfatte lønindeholdelse, hvor inddrivelsesmyndigheden øger trækprocenten for skyldneren, således at der ved udbetalingen af skyldnerens løn samtidig sker inddrivelse af en del af gælden. Det følger således af § 10, stk. 2, i lov om inddrivelse af gæld til det offentlige, at indeholdelse først kan ske på det tidspunkt, hvor udlæg kan begæres, ligesom en sådan indeholdelse må anses for tidsmæssigt at være sammenfaldende med udbetalingstidspunktet.

Transport af krav på feriebetaling efter reglerne i lov om Lønmodtagernes Garantifond vil endvidere ikke være omfattet af forbuddet i den foreslåede bestemmelse.

En mere lempelig adgang for arbejdsgiveren til at foretage modregning i eller tilbageholdelse af feriebetalingen fremgår af forslagens § 29.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.10 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Efter den gældende ferielovs § 39, stk. 1, kan arbejdsgiveren modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis (1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og (2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Efter ferielovens § 39, stk. 2, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort, hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet.

Det vurderes at være hensigtsmæssigt at videreføre de gældende regler om arbejdsgiverens modregning i og tilbageholdelse af feriebetalingen. Adgangen til modregning i en lønmodtagers krav på feriebetaling foreslås derfor fortsat at skulle være begrænset, fordi formålet med ferieloven blandt andet er at sikre, at feriebetalingen er til stede til finansieringen af ferien.

Det foreslås i *stk. 1*, at arbejdsgiveren skal kunne modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse under en række nærmere angivne betingelser, som alle skal være opfyldt.

Det vil således for det første være en betingelse for modregning, at lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet. Sådanne retsstridige forhold omfatter strafbare forhold, som fx tyveri fra arbejdsgiveren eller underslæb, men også forhold, der på anden måde kan sanktioneres, fx misligholdelse af en ansættelsesklausul eller misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvor misligholdelsen berettiger arbejdsgiveren til at hæve ansættelsesaftalen, fx på grund af ulovlig udeblivelse eller overskridelse af sine beføjelser i ansættelsesforholdet.

Det vil for det andet være en betingelse, at arbejdsgiverens modkrav er udsprunget af dette retsstridige forhold. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke vil kunne modregne i krav på tilbagebetaling af lån eller lønforskud m.v., uanset om arbejdsgiveren ved civilt søgsmål selvstændigt ville kunne gennemføre sit krav.

Det vil dermed kun være den arbejdsgiver, feriebetalingen er optjent hos, som kan modregne sit krav i lønmodtagerens feriebetaling.

Det vil endvidere for det tredje være en betingelse, at arbejdsgiveren kan dokumentere størrelsen af modkravet. Arbejdsgiverens dokumentation for kravets størrelse skal foreligge fx i form af regninger til genanskaffelse af inventar, værktøj og lignende eller kvittering for betaling af vikarbureau. Der vil aldrig kunne ske modregning for et større beløb end det tab, som arbejdsgiveren kan dokumentere.

Herudover vil det for det fjerde være en betingelse, at det retsstridige forhold er erkendt af lønmodtageren eller fastslået ved en retsafgørelse.

En sådan retsafgørelse vil skulle være truffet af enten de almindelige domstole, jf. retsplejelovens § 1, eller en særret etableret ved lov, fx Arbejdsretten. Arbejdsgiveren vil således ikke kunne foretage modregning alene på baggrund af politiets sigtelse af lønmodtageren for et retsstridigt forhold, medmindre lønmodtageren har erkendt forholdet. Der henvises til forslaget *stk. 2* om tilbageholdelse af feriebetalingen, indtil kravet kan fastslås ved retsafgørelse.

Lønmodtageren skal alene erkende, at denne har begået et retsstridigt forhold, mens lønmodtageren ikke skal erkende beløbets størrelse. Baggrunden for, at der ikke vil blive stillet krav om, at

lønmodtageren skal erkende det skyldige beløbs størrelse, er, at lønmodtageren ikke altid kan forventes at være i stand til at vurdere størrelsen af det tab, der måtte være opstået på grund af lønmodtagerens retsstridige handling.

Endvidere skal arbejdsgiverens modkrav være forfaldent på det tidspunkt, hvor feriebetalingen forfalder til betaling. Modregningen vil dog kunne ske, uanset om lønmodtagerens krav på feriebetalingen er forfaldent – og således før lønmodtageren holder ferie. Det bemærkes i denne forbindelse, at modregningen alene vil ske i feriebetalingen, hvorfor lønmodtageren fortsat vil have krav på at kunne holde ferie, blot med en mindre eller ingen feriebetaling. Modregningen vil ikke være afhængig af, om midlerne fortsat beror hos arbejdsgiveren eller er indbetalt til FerieKonto.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, vil arbejdsgiveren kunne holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

Den foreslåede bestemmelse vedrører den situation, hvor arbejdsgiveren endnu ikke har foretaget modregning, jf. forslagens *stk. 1*, men tilbageholder feriegodtgørelsen, således at denne helt eller delvist vil kunne dække et erstatningskrav. Forslaget indebærer, at arbejdsgiveren under visse betingelser har mulighed for at udskyde udbetalingen af feriebetalingen, indtil arbejdsgiverens modkrav opfylder betingelserne i forslagens *stk. 1, nr. 2*, om at det retsstridige forhold skal være erkendt af lønmodtageren eller fastslået ved en retsafgørelse.

Det vil være en betingelse for tilbageholdelse af feriebetalingen, at der er taget skridt til at søge modkravet fastslået ved retsafgørelse. Initiativet hertil kan tages af arbejdsgiveren ved, at denne anlægger civilt søgsmål, indleder fagretlig behandling af modkravet eller anmelder lønmodtageren til politiet. Herudover vil betingelsen være opfyldt, hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, uanset om dette er sket på grundlag af en anmeldelse fra arbejdsgiver. Opregningen er udtømmende.

Tilbageholdelsen vil alene kunne ske indtil sagen er afgjort. Det forudsættes, at arbejdsgiveren i videst muligt omfang medvirker aktivt til at afslutte en igangværende sag til afgørelse af, om lønmodtageren måtte have begået et retsstridigt forhold i ansættelsen. Hvis en sag af bevismæssige årsager henlægges fra anklagemyndighedens side, skal arbejdsgiveren uden ugrundet ophold indbringe sagen for en civil domstol, indlede fagretlig behandling eller foretage udbetaling af det tilbageholdte beløb. En anmeldelse af et eventuelt retsstridigt forhold til politiet, der ikke er foretaget af arbejdsgiveren selv, vil også kunne danne grundlag for en tilbageholdsret i feriebetalingen, hvis denne anmeldelse har ført til sigtelse af lønmodtageren.

Hvis lønmodtageren er afgået ved døden, og kravet på feriepenge tilkommer lønmodtagerens dødsbo, jf. forslagens § 26, *stk. 5*, vil beskyttelseshensynet være bortfaldet, og spørgsmålet om modregning vil skulle afgøres efter de almindelige regler om modregning i dødsboer.

Arbejdsgiverens ret til tilbageholdelse vil alene omfatte et beløb svarende til modkravets størrelse. Det vil således også i denne situation være en betingelse, at arbejdsgiveren kan dokumentere størrelsen af modkravet. Se hertil bemærkningerne til *stk. 1* ovenfor.

Det bemærkes, at der i den øvrige lovgivning findes særlig hjemmel til delvist at tilbageholde feriebetaling til dækning af fx skyldigt børnebidrag, skyldig tv-licens og skyldig tilbagebetaling af SU.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.10 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 30*

I den gældende ferielovs § 35, stk. 1, er der udtømmende gjort op med, hvornår en lønmodtager fortaber retten til sin feriebetaling. Bestemmelsen regulerer forældelsen af lønmodtageres ret til at få udbetalt feriebetaling. Det fremgår således af stk. 1, at lønmodtagerens krav på feriebetalingen forældes 3 år efter ferieårets udløb, når feriebetalingen er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond. Afbrydelse af forældelsen sker ved, at lønmodtageren inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse om udbetaling af feriegodtgørelsen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller den private feriefond, hvortil feriebetalingen er indbetalt. Hvis lønmodtageren derimod ikke har holdt ferien i ferieåret, fx som følge af en feriehindring, skal lønmodtageren rette henvendelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering for udbetaling.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet om udbetaling, skal lønmodtageren inden 3 år efter ferieårets udløb søge kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, ved at indgive konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. den gældende ferielovs § 35, stk. 2. Hvis feriebetalingen er forældet efter stk. 2, tilfalder feriebetalingen Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond.

Et krav fra Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond mod en arbejdsgiver, der ikke har afregnet det korrekte beløb i uhævede feriepenge efter ferielovens § 36, stk. 3, forældes efter dansk rets almindelige regler på området, dvs. efter forældelsesloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1238 af 9. november 2015 om forældelse af fordringer.

Det foreslås, at ferielovens forældelsesregel i videst muligt omfang videreføres. Dog foreslås forældelsesfristen udvidet til 5 år, således at forældelsesfristen følger forældelseslovens § 4, hvorefter forældelsesfristen er 5 år for fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Det foreslås i *stk. 1*, at hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond efter forslagets § 34, og hvis ferien er holdt eller kan udbetales, vil kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg blive forældet, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til den feriefond, der har fået feriebetalingen afregnet.

Lønmodtagerens krav på feriebetaling vil således først blive forældet 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, som den optjente ferie relaterer sig til. Er der tale om overført ferie, vil denne overførte ferie først blive forældet ved udgangen af den ferieafholdelsesperiode, som ferien overføres til.

Afbrydelsen af forældelsen vil ske ved, at lønmodtageren inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, afhængig af hvor pengene skal overføres til efter forslagets § 34. Lønmodtageren vil som efter de gældende regler skulle dokumentere, at betingelserne for udbetaling af feriegodtgørelsen er opfyldt.

Hvis feriebetalingen ikke er indbetalt til hverken Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, vil kravet som udgangspunkt ikke være anerkendt. Lønmodtageren vil derfor, ligesom



efter de gældende regler, først skulle rejse kravet overfor sin arbejdsgiver. Hvis lønmodtageren opfylder lovens betingelser for udbetaling, vil feriebetalingen skulle udbetales til lønmodtageren. Hvis betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt, vil arbejdsgiveren skulle afregne feriebetalingen til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond.

Det foreslås i *stk. 2*, at i de situationer, hvor arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet efter *stk. 1*, og hvor feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg dermed ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, vil kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg blive forældet, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller ved indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke herefter, fx fordi politiet opgiver tiltale, eller fordi lønmodtagers organisation ikke vil forfølge kravet, vil kravet uden ugrundet ophold skulle søges gennemført ved en af de øvrige angivne fremgangsmåder.

Hvis feriebetalingen er forældet efter forslaget *stk. 2*, vil feriebetalingen tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. forslaget *§ 34*.

Der henvises i øvrigt til *pkt. 2.7* i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 31*

Efter den gældende ferielovs *§ 27 a* skal oplysninger om feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse efter ferielovens *§ 23*, *stk. 5 og 6*, og *§ 24* og *§ 25* indberettes til indkomstregisteret.

Dog skal der i visse tilfælde ikke ske indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse i en række særlige fratrædelsestilfælde, jf. ferielovens *§ 30*.

Tilsvarende kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden for de områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. ferielovens *§ 31*, fastsætte regler om, at der kan ske fravigelse af ferielovens *§ 27 a*, der vedrører indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret, og ferielovens *§ 29*, *stk. 2*, der medfører, at anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse skal rettes til FerieKonto, jf. ferielovens *§ 30 a*.

Efter den gældende ferielovs *§ 2 a*, optjener en række specifikke lønmodtagergrupper samtidighedsferie. Der henvises til bemærkningerne til forslaget *§§ 42 og 43*, hvor disse grupper er nærmere beskrevet. Efter ferielovens *§ 33*, *stk. 1*, fastsætter direktøren for Arbejdsmarked og Rekruttering efter forhandling med skatteministeren regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister. Der er fastsat nærmere regler om selve indberetningen af oplysninger om feriegodtgørelse i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo (Feriepengeinfo-bekendtgørelsen) og bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen), hvoraf det fremgår, at indberetning til indkomstregisteret sker efter lov om et indkomstregister.

Efter Feriepengeinfo-bekendtgørelsens *§ 1*, *stk. 1 og 2*, skal der for lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse indberettes, oplysninger om antal optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v. samt oplysning om, hvem der udbetaler feriegodtgørelsen.

Efter Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 2, stk. 1 og 2, skal der for fratrådte lønmodtagere, der har fået løn under ferie, indberettes oplysninger om fratrædelsesdato, optjeningsår, feriegodtgørelsens størrelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v., antal optjente feriedage samt oplysning om feriepengeudbetalinger.

Afholder en lønmodtager ferie umiddelbart i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør, skal den afholdte ferie ikke indberettes til indkomstregisteret og indbetales til FerieKonto, jf. Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 2, stk. 3, og FerieKonto-bekendtgørelsens § 6. Efter ferielovens § 28, stk. 1, skal feriegodtgørelse efter ferielovens § 23, stk. 5 og 6, § 24 og § 25 indbetales til FerieKonto. Dog skal der ikke ske indbetaling til FerieKonto, hvor der ikke skal ske indberetning.

Efter den gældende ferielovs § 33, stk. 2, fastsætter direktøren for Arbejdsmarked og Rekruttering regler om indbetaling af feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 28, herunder om forfaldsdato.

Det fremgår af FerieKonto-bekendtgørelsens § 1, stk. 1, at en arbejdsgiver skal indbetale den løbende optjente feriegodtgørelse efter den gældende ferielovs § 23, stk. 5, og § 24 samt sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 25 til FerieKonto efter fradrag af beregnet A-skat m.v. for hvert kvartal. Beløbet forfalder til betaling henholdsvis den 1. maj, den 1. august, den 1. november og den 1. februar med sidste rettidige betalingsdag den 7. i forfaldsmåned.

Efter FerieKonto-bekendtgørelsens § 4 skal feriegodtgørelse for en lønmodtager, der får løn under ferie, og som fratræder, indbetales til FerieKonto efter fradrag af beregnet A-skat m.v. Beløbet forfalder til betaling den 1. i den 2. måned efter fratrædelsestidspunktet med sidste rettidige betalingsdag den 7. i forfaldsmåned. Indbetalingerne er forsinkede, hvis arbejdsgiveren indbetaler feriegodtgørelsen efter sidste rettidige betalingsdag. Hvis indbetaling sker efter sidste rettidige betalingsdag, forrentes beløbet fra forfaldsdatoen.

Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto skal alle arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen, jf. ferielovens § 28, stk. 2. Efter ferielovens § 28, stk. 3, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i særlige tilfælde fravige kravet om betaling af renter efter stk. 2.

Det foreslås i videst muligt omfang at videreføre de eksisterende regler for administrationen af feriegodtgørelse. Det betyder, at optjent ferie med feriegodtgørelse fortsat ville skulle indberettes til indkomstregistret, og som hovedregel indbetales til FerieKonto.

Det fremgår af forslaget § 33, stk. 4, at det fortsat skal være muligt kollektivt at aftale en fravigelse fra indbetalingen til FerieKonto. Det fremgår endvidere af forslaget § 6, at betalt ferie vil kunne afholdes, når den er optjent. Det kan derfor blive nødvendigt at fastsætte nærmere regler for indberetning af feriegodtgørelse til indkomstregistret og indbetalingen til FerieKonto, der skal tage højde for den øgede samtidighed, hvor ferien hurtigst muligt skal indberettes og indbetales i forlængelse af optjeningen af ferien. Der vil derfor også fremover være behov for en hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte de mere tekniske regler for selve indberetningen til indkomstregisteret og indbetalingen til FerieKonto.

Efter forslaget *stk. 1, 1. pkt.*, vil arbejdsgiveren skulle indberette oplysninger til indkomstregisteret om feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse. Forslaget omfatter alle arbejdsgivere, og den eksisterende adgang til at blive undtaget fra indberetning af oplysninger om ferie til

indkomstregisteret foreslås derfor ikke videreført. Det vil betyde et mere ensartet regelsæt for arbejdsgivernes indberetning af oplysninger om ferie og en forenkling og ensretning af de administrative processer, der er tilknyttet arbejdsgivernes samlede behandling af optjent ferie med feriegodtgørelse.

Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke grundlæggende i reglerne om indberetning og vil medføre, at arbejdsgiver vil skulle indberette oplysninger om feriegodtgørelse for:

- En lønmodtager, der efter forslagets § 7, stk. 2, afholder ferie på forskud med feriegodtgørelse.
- En lønmodtager, der efter forslagets § 16, stk. 2, ikke er omfattet af forslagets § 16, stk. 1, om ferie med løn, og derfor får feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen.
- En lønmodtager, der efter forslagets § 16, stk. 3, før ferieårets begyndelse i stedet for løn under ferie efter forslagets § 16, stk. 1, har krævet feriebetaling i form af feriegodtgørelse.
- En lønmodtager, der efter forslagets § 16, stk. 4, ved fratræden får beregnet feriegodtgørelse for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt.
- En lønmodtager, der efter forslagets § 5, stk. 4, optjener ret til betalt ferie i form af sygeferiegodtgørelse.

Formålet med bestemmelsen er fortsat, at FerieKonto vil skulle indhente oplysninger om ferie med feriegodtgørelse fra indkomstregisteret med henblik på – via portalen Feriepengeinfo – at kunne vise oplysningerne for den enkelte lønmodtager. Der henvises til bemærkningerne til forslagets § 32 om lønmodtagerens anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse via portalen Feriepengeinfo.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at der fortsat ikke vil skulle ske indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret for en lønmodtager, der ved fratræden får beregnet feriegodtgørelse efter forslaget til § 16, stk. 4, og som får udbetalt feriegodtgørelsen efter bestemmelserne i forslagets § 26, stk. 3-6, direkte ved fratræden.

Forslaget er en videreførelse af gældende ret og vil betyde, at arbejdsgiver ikke skal indberette oplysninger om ferie med feriegodtgørelse til indkomstregisteret i de situationer, hvor en lønmodtager med ret til løn under ferie direkte får udbetalt tilgodehavende feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden efter forslagets § 26, stk. 3-6. Det vil sige udbetaling af overført ferie, udbetaling, når lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked, eller udbetaling ved lønmodtagerens død.

Det foreslås i *stk. 2*, at feriegodtgørelse, der er indberettet efter stk. 1, vil skulle indbetales til FerieKonto, bortset fra de i forslagets § 3, stk. 4, nævnte tilfælde.

Forslaget vil videreføre den retstilstand, der fremgår af de gældende regler, og vil betyde, at ferielovens hovedregel også fremover vil være, at feriegodtgørelse indbetales til FerieKonto. Som efter de gældende regler kan det dog ved kollektivt overenskomst aftales at fravige kravet om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Der henvises til bemærkningerne til forslagets § 3, stk. 4.

En kollektivt aftalt fravigelse af kravet om indbetaling vil betyde, at feriegodtgørelsen såvel i det løbende ansættelsesforhold som ved fratræden administreres af arbejdsgiveren, indtil lønmodtageren anmoder om udbetaling af ferien, eller feriegodtgørelsen af anden årsag skal afregnes.

Det foreslås i *stk. 3*, at ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto skal arbejdsgiver betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen. Forslaget er en videreførelse af gældende ret.

Det foreslås i *stk. 4, 1. pkt.*, at der skal være en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med skatteministeren kan fastsætte regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret.

Den foreslåede bemyndigelse ændrer ikke grundlæggende ved bemyndigelsesbestemmelsen i den gældende ferielovs § 33, stk. 1. Bemyndigelsen vil være nødvendig for at kunne opretholde en fleksibel administration med mulighed for fremadrettet at kunne fastsætte de nødvendige præciseringer, der kan være en følge af det samlede lovforslag. Det forventes, at der - for at kunne imødekomme kravet om, at feriedage med feriegodtgørelse skal kunne afholdes umiddelbart i forlængelse af feriens optjening - vil blive fastsat regler om, at indberetningen af oplysninger om ferie vil skulle ske så tæt på lønperiodens afslutning som muligt. En sådan indberetning vil give den korteste tid mellem optjening og udbetaling, og indberetningen forventes at kunne foretages uden større administrativt besvær for arbejdsgiverne, da arbejdsgiveren som oftest foretager indberetningen samtidig med lønkørslen.

Det foreslås i *stk. 4, 2. pkt.*, at FerieKonto i særlige tilfælde kan fravige kravet om indbetaling af renter. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 28, stk. 3.

Et særligt tilfælde vil forsat være, når der er tale om særligt undskyldelige omstændigheder fra arbejdsgivers side, fx at arbejdsgiver har været omfattet af en ferieoverenskomst, men skal overgå til indbetaling til FerieKonto, eller hvis arbejdsgiver er ophørt. Hvis afregningen af feriebetalingen i forbindelse med et virksomhedsophør sker inden rimelig tid, kan rentekravet frafalde ud fra en betragtning om, at det af ressourcemæssige årsager er u hensigtsmæssigt at skulle inddrive renter mod en virksomhed, der er ophørt. Hvis renten vedrører en bonus/provision, og beløbet derfor ikke kan gøres op inden fratrædelsestidspunktet, kan FerieKonto frafalde rentekravet. FerieKonto vil endvidere kunne frafalde rentekravet, hvis feriebetalingen er indbetalt for sent på grund af en afsluttet retssag eller tvist med lønmodtageren. Der kan endvidere være grund til at frafalde rentekravet, hvor helt ekstraordinære forhold opstår, som fx brand på virksomheden eller andre forhold af force majeure lignende karakter. Der er dermed ikke tilsigtet en ændring af gældende retstilstand.

Tilsvarende foreslås det i *stk. 5*, at der skal være en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for selve indbetalingen af feriegodtgørelse til FerieKonto. Den foreslåede bemyndigelse ændrer ikke grundlæggende ved bemyndigelsesbestemmelsen i den gældende ferielovs § 33, stk. 2. Der er med den nye bemyndigelse ikke tilsigtet ændringer af de gældende regler for indbetaling, bortset fra de nødvendige præciseringer og tilpasninger, der kan være en følge af det samlede lovforslag, herunder fx at indbetalingen til FerieKonto fremover skal forfalde hurtigst muligt efter optjening og indberetning. Det må derfor forventes, at der i medfør af bemyndigelsen vil blive fastsat regler om en hurtigere indbetaling til FerieKonto.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.9. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

## *Til § 32*

Efter den gældende ferielovs § 29 udbetales feriegodtgørelse senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Bestemmelsen understreger, at lønmodtageren skal holde ferie for at være berettiget til feriepenge, medmindre der er tale om helt særlige situationer. Efter § 12, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen) kan FerieKonto tidligst udbetale feriegodtgørelsen en måned før feriens begyndelse.

Af ferielovens § 29, stk. 2, følger, at anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse som hovedregel skal rettes til FerieKonto. Der findes undtagelser hertil, bl.a. skal anmodning om udbetaling ikke rettes til FerieKonto ved ferie, som påbegyndes i forlængelse af ansættelsesforholdets ophør. Ligeledes skal anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse ikke rettes til FerieKonto i de tilfælde, hvor feriegodtgørelse efter ferielovens § 30 a ikke er indberettet til indkomstregistret. I disse tilfælde anmoder lønmodtageren om feriegodtgørelsen via elektronisk feriekort hos arbejdsgiveren.

Efter den gældende ferielovs § 33, stk. 3, fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering regler om udbetaling af feriegodtgørelse i forbindelse med, at ferien holdes, jf. ferielovens § 29, herunder om udbetaling fra en feriekortordning omfattet af ferielovens § 31 og regler om udbetaling af feriegodtgørelse, hvis optjening og afholdelse kan ske i timer.

I FerieKonto-bekendtgørelsens § 10 og i § 6 i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo (Feriepengeinfo-bekendtgørelsen) er der fastsat nærmere regler om, at feriegodtgørelsen udbetales efter anmodning fra lønmodtageren på portalen Feriepengeinfo, herunder at feriepengeudbetaleren efter § 10, stk. 3, i Feriepengeinfo-bekendtgørelsen ikke med frigørende virkning kan udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet efter §§ 1 og 2, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo.

Det følger af ferielovens § 33, stk. 4 og 5, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har hjemmel til at fastsætte nærmere regler om den dokumentation, der skal foreligge for udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1, når lønmodtageren helt forlader arbejdsmarkedet, eller når der efter ferielovens § 30, stk. 2, er tale om udbetaling af små beløb. Der er fastsat nærmere krav hertil i § 16, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen),

Det følger af ferielovens § 43 d, stk. 1, at FerieKonto via indkomstregistret kan indhente oplysninger om feriegodtgørelse. Bestemmelsen skal sikre, at FerieKonto via Feriepengeinfo hele tiden har opdaterede oplysninger om optjent feriegodtgørelse til brug for lønmodtagerne. I de tilfælde hvor arbejdsgiveren er undtaget fra indberetning af oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregistret efter ferielovens § 30 a, skal oplysninger om feriegodtgørelse løbende indberettes digitalt til FerieKonto uden om indkomstregistret. Efter ferielovens § 43 d, stk. 2, kan FerieKonto via Feriepengeinfo elektronisk vise oplysninger om feriegodtgørelse og behandle anmodning om udbetaling for den enkelte lønmodtager. Dermed kan alle lønmodtagere få et opdateret overblik over optjent og afholdt ferie med feriegodtgørelse. Det fremgår endvidere af bestemmelsen, at FerieKonto kan behandle anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse. Som følge af bestemmelsen er udgangspunktet, at lønmodtageren skal anmode FerieKonto via Feriepengeinfo om udbetaling af feriegodtgørelse.

Det foreslås at videreføre de gældende regler om udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtager. Reglerne skal i nødvendigt omfang tilpasses et system med samtidighedsferie. Dog foreslås reglerne om undtagelse af indberetning via indkomstregistret for visse arbejdsgivere ikke videreført.

Det foreslås i *stk. 1*, at alle lønmodtagere vil skulle rette anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse via Feriepengeinfo, der videresender anmodningen til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (feriepengeudbetaler). Feriepengeudbetaler er FerieKonto, en arbejdsgiver, som er omfattet af en kollektiv overenskomst med en garanti for feriebetalingen, eller en feriekortordning, som arbejdsgiver indbetaler feriegodtgørelsen til.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at de lønmodtagere, der i dag anmoder om feriegodtgørelse via et elektronisk feriekort hos arbejdsgiveren, i alle tilfælde fremover vil skulle anmode om feriegodtgørelsen via Feriepengeinfo.

Arbejdsgivere, som vil være undtaget fra indbetaling til FerieKonto efter forslaget § 31, stk. 2, indbetaler ikke feriegodtgørelse til FerieKonto, men beholder feriegodtgørelsen i virksomheden. Arbejdsgiveren vil således alene skulle indberette feriegodtgørelsen til indkomstregistret, hvorefter den bliver udstillet i Feriepengeinfo. Lønmodtageren vil derfor kunne anmode om feriegodtgørelsen fra udstillingstidspunktet. Feriegodtgørelsen udbetales derefter hurtigst muligt, jf. forslaget til stk. 4. Når lønmodtageren har anmodet om feriegodtgørelse, og arbejdsgiveren ikke har afvist anmodningen, er den anmodede periode registreret som afholdt i Feriepengeinfo.

Det forudsættes, at lønmodtageren vil kunne anmode om optjent feriebetaling for ferie, der er afholdt for egen regning tidligere i løbet af ferieåret, og som efterfølgende er optjent og indberettet senere i samme ferieår. Dette forudsætter dog, at lønmodtageren ikke har fået udbetalt offentlige forsørgelsesydelse under ferien.

Det foreslås i *stk. 2*, at det ved lønmodtagerens anmodning om feriegodtgørelse vil kunne kræves, at lønmodtageren på tro og love erklærer, at feriegodtgørelsen udbetales i overensstemmelse med denne lovs bestemmelser.

Det bemærkes, at afgivelse af en sådan erklæring mod bedre vidende er strafbart. Det følger således af straffelovens § 161, at den, som uden for det i straffelovens § 158 nævnte tilfælde (falsk forklaring for retten) for eller til en offentlig myndighed afgiver en falsk erklæring på tro og love eller på lignende højtidelig måde, hvor sådan form er påbudt eller tilstedt, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

Det foreslås i *stk. 3*, at feriepengeudbetaleren ikke med frigørende virkning vil kunne udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo. Udbetaler feriepengeudbetaleren feriegodtgørelse uden at have en anmodning via Feriepengeinfo, er udbetalingen som efter gældende regler ikke sket med frigørende virkning, hvorfor feriepengeudbetaleren kan risikere at skulle betale feriegodtgørelsen igen, hvis lønmodtageren anmoder herom via Feriepengeinfo.

Det foreslås i *stk. 4*, at feriegodtgørelsen for den anmodede ferie vil skulle udbetales hurtigst muligt efter anmodning. Feriepengeudbetaleren vil skulle udbetale det beløb og antal dage, som anmodningen lyder på, eller afvise anmodningen.

I de tilfælde hvor arbejdsgiveren ikke anvender FerieKonto, vil lønmodtageren ligeledes i Feriepengeinfo skulle anmode om feriegodtgørelsen. En udbetaling af feriegodtgørelsen ved den

næstkommende lønkørsel eller hurtigst muligt derefter vil være i overensstemmelsen med kravet om, at feriegodtgørelsen udbetales hurtigst muligt efter anmodning.

Det følger af bestemmelsen, at arbejdsgiver ikke må udbetale andet beløb end det beløb, der anmodes om. Hvis arbejdsgiveren er uenig i anmodningen, vil arbejdsgiveren således skulle afvise hele anmodningen. Lønmodtager må herefter anmode igen.

Det foreslås i *stk. 5*, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte nærmere regler om anmodning og udbetaling af feriegodtgørelse, herunder regler om udbetaling af feriegodtgørelse fra en feriekortordning. Med hjemmel i bestemmelsen vil der fx kunne fastsættes regler for, hvordan selve udbetalingen af feriegodtgørelse skal håndteres, herunder lønmodtagers anmodning til Feriepengeinfo, avis til feriepengeudbetaler om udbetaling, den praktiske håndtering af udbetaling af feriegodtgørelse ved en lønmodtagers død, udbetaling af ferie ud over 4 uger efter forslagets §§ 23 og 24, udbetaling af ferie, der stammer fra en ophørt ansættelse efter forslagets § 26, meddelelse om overførsel af ferie efter forslagets § 21, og hvordan feriepengeudbetaler modtager besked om udbetaling fra Feriepengeinfo. Ligeledes forventes det, at der vil kunne fastsættes regler om, hvilken værdi en feriedag i FerieKonto skal udgøre for de lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse. I praksis vil det ikke fungere, hvis de 2,08 feriedage, som lønmodtageren optjener pr. måned, skulle have deres værdi beregnet alene på baggrund af den enkelte måneds lønindtægt. Det ville betyde, at de enkelte feriedage ville svinge meget i værdi, fx i de tilfælde, hvor feriedagene optjenes i en måned, hvor lønmodtageren holder ferie med feriegodtgørelse og derved ikke opnår en fuld månedsindtægt. Det forventes derfor, at der vil blive fastsat regler om, at det beløb pr. feriedag, som Feriepengeinfo vil udstille, og som lønmodtageren vil anmode om udbetaling af, vil udgøre et gennemsnit af alle de feriedage, som lønmodtageren har optjent og endnu ikke afholdt frem til og med indberetningstidspunktet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.9 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 33*

Det følger af den gældende ferielovs § 37, stk. 1, at hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond. Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter ferielovens §§ 34 a eller 34 b, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Efter ferielovens § 34 a, stk. 1 og 3, udbetales uhævet feriebetaling efter ferieårets udløb, hvis beløbet enten vedrører den 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold og beløbet er 2.250 kr. eller derunder efter skat og arbejdsmarkedsbidrag. Efter stk. 2 udbetaler FerieKonto i alle tilfælde samme beløb, men feriebetalingen kan kræves indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond, hvis beløbet ikke vedrører den 5. ferieuge, et ophørt ansættelsesforhold, eller ferie der er holdt.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 1 og 2, kan en lønmodtager efter ferieårets udløb efter ansøgning få udbetalt uhævet feriebetaling, hvis beløbet enten vedrører den 5. ferieuge eller et

ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets afslutning. Har lønmodtageren i ferieåret modtaget offentlige ydelser, som nævnt i ferielovens § 34, stk. 3, skal antallet af dage med nævnte offentlige ydelser trækkes fra antallet af dage med uhævet feriebetaling.

Det foreslås i § 33, at hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under sin ferie eller på anden måde har modtaget feriebetalingen med urette, kan FerieKonto kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til FerieKonto.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af princippet i den gældende ferielovs § 37 om, at en lønmodtager ikke vil kunne beholde feriebetalingen, hvis betingelserne for udbetaling ikke er til stede. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets § 36, stk. 2, 4. pkt., hvorefter det er FerieKonto, der træffer afgørelse om indbetalingen til FerieKonto. Den indbetalte feriebetaling vil indgå i den uhævede feriebetaling hos FerieKonto, jf. forslagets § 34.

Den foreslåede bestemmelse indebærer for det første, at hvis en lønmodtager har lønarbejde i ferien, vil FerieKonto kunne kræve, at den dertil svarende feriebetaling indbetales til FerieKonto. Det er som hidtil uden betydning, om arbejdet udføres for den arbejdsgiver, hvor ferien holdes fra, eller om arbejdet udføres for en anden. Det er dog forudsat, at lønmodtageren får løn eller andet vederlag for det arbejde, der udføres. Lønmodtageren vil derfor godt kunne påtage sig frivilligt ulønnet arbejde eller uddanne sig under ferien, så længe der ikke samtidig sker en lønudbetaling. Den foreslåede bestemmelse er heller ikke til hinder for, at en lønmodtager, der har flere arbejdsgivere, holder ferie fra den ene arbejdsgiver, men fortsat arbejder for den anden arbejdsgiver, så længe lønmodtageren ikke påtager sig mere arbejde hos den arbejdsgiver, der ikke holdes ferie fra.

Arbejder lønmodtageren ikke under ferien, men modtager arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller anden offentlig forsørgelsesydelse, vil disse ydelser fortsat blive sidestillet med vederlag for arbejde. Opfylder lønmodtageren ikke betingelserne for at få ydelsen, fx ved at lønmodtageren ikke har stået til rådighed for arbejdsmarkedet under ferien, og i den forbindelse skal betale ydelsen tilbage, har lønmodtageren således fået feriebetalingen med rette, da pågældende herved får en vederlagsfri periode. Opfylder lønmodtageren derimod betingelserne for at få ydelsen, vil lønmodtageren ikke opfylde betingelserne for at få feriebetalingen. Det er a-kassen eller kommunen, der foretager vurderingen af, om pågældende opfylder betingelserne for at modtage ydelsen. Det er derimod FerieKonto, som vil skulle vurdere, om lønmodtageren har fået udbetalt feriebetalingen med rette. I praksis opstår denne type sager typisk ved, at a-kassen og kommunen automatisk samkører udbetalinger på CPR-nummer med oplysninger om udbetalingsanmodninger fra Feriepengeinfo.

Forslaget betyder for det andet, at hvis lønmodtageren på anden vis har modtaget feriebetalingen med urette, vil FerieKonto kunne kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til FerieKonto. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslagets bestemmelser i kapitel 4 om udbetaling af feriebetalingen, uden at ferien holdes. Har lønmodtageren fx fået udbetalt feriebetalingen for optjent ferie ud over 4 uger eller som følge af ophørt ansættelsesforhold efter forslagets § 23, stk. 1 og 2, § 24, stk. 1 og 2, eller § 26, stk. 1, med urette, vil FerieKonto efterfølgende kunne kræve beløbet indbetalt til FerieKonto.

Forslaget betyder for det tredje, at når FerieKonto laver stikprøvekontrol af udbetalinger efter forslagets § 36, stk. 4, vil FerieKonto tillige kunne træffe afgørelse om indbetaling af beløb, som er



modtaget med urette, typisk fordi lønmodtageren har fået offentlige ydelser i ferieafholdelsesperioden, som nævnt i forslaget § 27, stk. 1.

Selvom det i løbet af ferieafholdelsesperioden konstateres, at lønmodtageren har fået feriebetalingen med urette, er det først efter denne periodes udløb, at feriebetalingen kræves indbetalt. Dette hænger sammen med, at lønmodtageren gerne må flytte en allerede planlagt ferie til afholdelse på et senere tidspunkt i ferieafholdelsesperioden. Det er derfor først efter dennes udløb, at det endeligt kan konstateres, om lønmodtageren ikke har holdt ferien.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 34*

Af den gældende ferielovs § 36, stk. 1, fremgår, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden ferieårets udløb, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som ikke udbetales efter reglerne i §§ 34 a eller 34 b om udbetaling af feriebetaling efter ferieårets udløb, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, med mindre ferien er overført til det følgende ferieår efter ferielovens §§ 19 og 40.

Baggrunden for at feriebetalingen tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond er, at arbejdsgiveren ikke skal tjene på, at lønmodtageren ikke holder sin ferie eller glemmer at få feriebetalingen udbetalt, da det som udgangspunkt er arbejdsgiveren, der skal sørge for, at lønmodtageren holder ferien. Samtidig vedrører en del af den uhævede feriebetaling personer, der i stedet for at holde deres optjente ferie har fået fx arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med ferielovens § 42, stk. 1, hvorefter beskæftigelsesministeren hvert tredje år inden den 1. september fastsætter, hvor stor en del af feriebetalingen, der tilfalder statskassen.

Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har efter ferielovens § 41, stk. 2, og § 42, stk. 2, hjemmel til at fastsætte nærmere regler om blandt andet uhævet feriebetaling, herunder om udbetaling til lønmodtageren, og om indbetaling af statskassens andel af de forældede og uhævede beløb. Sådanne bestemmelser er fastsat i bekendtgørelse nr. 1026 af 24. september 2014 om uhævede feriepenge, hvoraf fremgår i § 3, at såfremt der sker udbetaling af beløb i medfør af den gældende ferielovs § 44, stk. 8, kan den, der har udbetalt beløbet, få statens andel (aktuelt 42 pct.) heraf refunderet. Det vil sige, at i de tilfælde, hvor beløb er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, kan dette beløb udbetales til lønmodtageren efter ferieårets udløb, hvis lønmodtageren kan dokumentere, at ferien er holdt, eller at der har foreligget en feriehindring efter den gældende ferielovs § 38. Det fremgår af ferielovens § 36, stk. 2, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst efter den gældende ferielovs § 31 om oprettelse af en såkaldt ferieordning, kan tillade, at uhævede og ikke udbetalte beløb, der ellers tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet feriemål (de private feriefonde). Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fører tilsyn med de private feriefonde. I bekendtgørelse nr. 1284 af 14. december 2004 om feriefonde m.v. (feriefondsbekendtgørelsen) er der fastsat retningslinjer

for de private feriefondes vedtægter og administration samt regler om fondens kapitalanvendelse, oprettelse, ophør, uafhængighed af den oprettende virksomhed og bestyrelsesansvar. Det fremgår således af standardvedtægten § 14, stk. 2, jf. feriefondsbekendtgørelsens § 5, at i tilfælde af opløsning af en feriefond skal feriefaciliteterne sælges, og den del af salgsprovenuet, der må antages at stamme fra uhævede feriepenge, indbetales sammen med de uhævede feriepenge, der endnu ikke er anvendt, til Arbejdsmarkedets Feriefond. Det fremgår af samme bestemmelse i standardvedtægten, at den resterende del af salgsprovenuet og øvrige midler anvendes til ferieformål i overensstemmelse med bestyrelsens beslutning. Endvidere fremgår det, at der aldrig kan tilbageføres midler til fondens stifter.

Efter ferielovens § 36, stk. 3, skal arbejdsgivere eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, afregne uhævet feriebetaling til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond senest den 15. november efter ferieårets udløb. Ved manglende eller forsinket indbetaling af uhævet feriebetaling skal der betales renter til Arbejdsmarkedets Feriefond eller den private feriefond, jf. ferielovens § 36, stk. 4.

Det foreslås at videreføre bestemmelserne om, at uhævet feriebetaling skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Dog vil uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto som udgangspunkt blive anvendt til at finansiere Feriepengeinfo. Derimod foreslås det, at staten ikke længere skal modtage en andel af den uhævede feriebetaling. Baggrunden er, at i et system med samtidighedsferie vil der være en formodning for, at lønmodtageren ikke har akkumuleret så meget optjent ikke afholdt ferie, som i et feriesystem med forskudt ferie. I de tilfælde, hvor en lønmodtager i en ledighedsperiode fravælger at holde sin optjente ferie og i stedet modtager arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, vil omfanget af optjente feriedage, som lønmodtageren ikke afholder i sin ledighedsperiode, således være begrænset. En lønmodtager vil således som udgangspunkt ikke længere kunne have op til 25 dages betalt ferie, som lønmodtageren kan vælge ikke at afholde for i stedet at modtage offentlig forsørgelse, som statskassen skal finansiere. Det foreslås at videreføre bestemmelser om et tilsyn med de private feriefondes anvendelse af den uhævede feriebetaling, der efter forslaget tilfalder disse, dog således at dette tilsyn ikke fremover skal foretages af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, men at et sådant tilsyn fremover vil skulle varetages af Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 1*, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, vil skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Dette vil dog ikke skulle gælde, hvis feriebetalingen udbetales efter forslagets § 23, stk. 1 og 2, § 24, stk. 1 og 2, eller § 26, stk. 1, om udbetaling af ferie ud over 4 uger eller ferie, der stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, eller hvis ferien er overført efter §§ 21 og 22 til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Dog vil uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto efter forslagets § 35, stk. 7, kun tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond i det omfang, der resterer uhævet feriegodtgørelse, efter at udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo er dækket.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at inden for områder, hvor en kollektiv overenskomst med en garantiordning, efter § 3, stk. 4, tillader det, vil de uhævede eller ikke udbetalte beløb efter stk. 1, fortsat skulle kunne anvendes til en privat feriefond, der har til formål at anvende sine midler til ferieformål for fondens begunstigede, i stedet for at tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond. For at en

privat feriefond fortsat kan modtage uhævet feriebetaling fra en virksomhed, som i henhold til forslaget § 3, stk. 4, har ret til at fravige forslaget § 31, stk. 2, skal fonden have til formål at anvende den uhævede feriebetaling til ferieformål.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at Arbejdsmarkedets Feriefond vil skulle føre tilsyn med anvendelsen af de midler, der tilfalder en privat feriefond efter forslaget 1. pkt. Den foreslåede bestemmelse medfører at Arbejdsmarkedets Feriefond vil skulle foretage det tilsyn, der efter gældende ferielov udføres af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Det foreslås i *stk. 3*, at feriepengeudbetaleren senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb vil skulle afregne beløb omfattende af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond.

Det bemærkes, at feriepengeudbetaleren i perioden fra ferieafholdelsesperiodens udløb og frem til datoen for overførsel af uhævet feriebetaling til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond vil skulle udbetale feriebetalingen, hvis lønmodtageren kan dokumentere, at ferien er holdt, eller hvis ferien kan udbetales. Der henvises til forslaget § 30 om forældelse og bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 4*, at ved forsinket indbetaling af uhævet feriebetaling efter stk. 3 vil arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 3, stk. 4, administrerer feriegodtgørelsen, fortsat skulle betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond.

Det foreslås i *stk. 5*, at ved opløsning af en feriefond efter stk. 2 vil de midler, der stammer fra uhævet feriebetaling, skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond. Endvidere foreslås det, at uhævet feriebetaling, der er tilført en feriefond, ikke kan uddeles til fondens stifter. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af princippet i standardvedtægtens § 14, stk. 2, jf. feriefondsbekendtgørelsens § 5, der indebærer, at midler, der må antages at stamme fra uhævede feriepenge, ved opløsning af en feriefond tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond og aldrig kan tilfalde feriefondens stifter. Baggrunden for, at dette princip foreslås videreført, er, at fondens stifter, typisk arbejdsgiveren, ikke – ej heller i fremtiden – skal kunne drage fordel af, at lønmodtagere ikke afholder optjent ferie. Reglen er en naturlig følge af lovforslagets bestemmelser om, at uhævet feriebetaling som hovedregel tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond. En følge af forslaget vil være, at en feriefond ved opløsning vil skulle realisere de aktiver, fonden måtte eje, og at den del af salgsprovenuet, der må antages at stamme fra uhævet feriebetaling, og den uhævede feriebetaling, der endnu ikke er anvendt til ferieformål, vil skulle indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 6*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for anvendelsen af midler, der tilfalder en privat feriefond, samt regler for Arbejdsmarkedets Feriefonds tilsyn med anvendelsen af disse midler, jf. forslaget § 2, herunder regler om fondens oprettelse, regnskabsaflæggelse, kapitalanvendelse m.v. Det forudsættes at beskæftigelsesministeren vil fastsætte regler svarende til de regler, der er fastsat i bekendtgørelse nr. 1284 af 14. december 2004 om feriefonde m.v. (feriefondsbekendtgørelsen), dvs. retningslinjer for de private feriefondes vedtægter og administration samt regler om fondens kapitalanvendelse, oprettelse, ophør, uafhængighed fra den oprettende virksomhed og bestyrelsesansvar.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.7 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 35*

Det følger af den gældende ferielovs § 32, stk. 1, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Af bestemmelsens stk. 2 og 3 følger, at udgifterne til administrationen af FerieKonto forlods dækkes af renterne fra arbejdsgivernes indbetalinger til FerieKonto samt af renterne af de for sent indbetalte feriegodtgørelsesbeløb. Eventuelle overskydende renter tilfalder herefter Arbejdsmarkedets Fieriefond. I det omfang, at renterne af FerieKonto ikke kan dække udgifterne til administrationen af FerieKonto, skal de uhævede feriepenge fra FerieKonto dog dække den resterende del af udgifterne til administrationen. Den nærmere fastsættelse af fordelingen foretages årligt af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. ferielovens § 34.

Der er i den gældende ferielovs § 43 d, stk. 3, hjemmel til, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om betaling for de arbejdsgivere, der ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto. Hjemlen til betaling omfatter FerieKontos administration ved indhentning af oplysninger i indkomstregistret, FerieKontos visning af oplysninger om feriegodtgørelse og behandlingen af anmodning om udbetaling.

Opkrævningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administrationsudgifter samt restancer herfor kan efter den gældende ferielovs § 43 e, stk. 1, indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP). Opkrævningen gælder dog kun for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregistret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelsen til FerieKonto, jf. ferielovens § 43 e, stk. 2 og 3. Hvis der ikke sker rettidig indbetaling til ATP's fællesopkrævning, skal arbejdsgiveren betale renter af kravet med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen, jf. ferielovens § 43 e, stk. 4. ATP har udpantningsret for betalingsrestancerne, jf. ferielovens § 43 e, stk. 5, og klager over fællesopkrævningen kan indbringes for ATP's Ankenævn, jf. ferielovens § 43 e, stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra ATP fastsætte nærmere regler for opkrævning af betalingen for FerieKontos administration af Feriepengeinfo, jf. ferielovens § 43 e, stk. 8.

Det foreslås i *stk. 1*, at udgifterne til administrationen af FerieKonto vil skulle betales af de arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. forslaget til § 31, stk. 2. Udgifter til administrationen omfatter såvel den løbende drift som udviklingsomkostninger. Den foreslåede bestemmelse betyder, at det ikke som hidtil vil være renter fra indbetalte beløb til FerieKonto og uhævet feriebetaling i FerieKonto, der skal betale driften af FerieKonto. Administrationen af FerieKonto vil skulle betales af de arbejdsgivere, der benytter FerieKonto. Arbejdsgivernes betaling vil blive beregnet per lønmodtager. Det foreslås i *stk. 2*, at opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1 skal kunne indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Forslaget vil betyde, at betalingen for FerieKontos administration efter stk. 1 samt betaling for den fælles opkrævning vil skulle opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov i øvrigt opkræver fra

arbejdsgiverne. Restancer for betaling skal ligeledes kunne indgå i den fælles opkrævning. Den foreslåede bestemmelse betyder, at opkrævningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administrationsudgifter samt restancer herfor kan tilsluttes ATP's eksisterende fællesopkrævning. Ved at anvende ATP's fællesopkrævning opnås en forenkling i opkrævningen af betalingen for FerieKontos administration, der gør selve opkrævningen billigere, end hvis der blev udviklet en selvstændig opkrævningsløsning for FerieKonto alene.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis der ikke sker rettidig indbetaling, vil arbejdsgiveren skulle pålægges at betale renter af kravet om betaling for FerieKontos administration samt betalingen for opkrævningen med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen. Baggrunden for den foreslåede bestemmelse er, at renten på 1,5 pct. er i overensstemmelse med det renteniveau, der ellers følger af forslaget's øvrige rente bestemmelser, jf. forslaget's § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 4*, at Arbejdsmarkedets Tillægspension vil skulle have udpantningsret for betalingsrestancer til en fælles opkrævning efter forslaget til stk. 2. Dette gælder også for renter og ekspeditionsgebyrer. Reglen om udpantningsret gælder også i de øvrige ordninger, der anvender ATP's fællesopkrævning. Forslaget betyder, at alle beføjelser i tilknytning til opkrævningen af betalingen, for eksempel udsendelse af rykkere, beslutning om anvendelse af udpantningsretten og indgivelse af fogedbegæring, varetages af ATP, som også sikrer den fastsatte fordeling af de indkomne bidrag mellem de ordninger m.v., der deltager i fælles-opkrævningen, herunder i de situationer, hvor arbejdsgiveren ikke indbetaler det hele.

Det foreslås i *stk. 5*, at FerieKonto i nødvendigt omfang, til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i den fælles opkrævning, jf. forslaget til stk. 2, vil skulle kunne videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse vil skulle ske i elektronisk form. Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at oplysningerne kan videregives fra FerieKonto, som administrerer den lovbaserede Feriepengeinfo, til ATP, som administrerer fælles-opkrævningen. Forslaget er i overensstemmelse med, hvad der gælder for de øvrige ordninger, der indgår i ATP's fællesopkrævning.

Bestemmelsen vil primært vedrøre oplysninger, der tilgår én af ordningerne, om f.eks. arbejdsgiverens status (ophør, flytning, nyt telefonnummer, død, betalingsstandsning, konkurs osv.), oplysninger om beløb, der kan anvendes til modregning i udbetalinger, oplysninger om lønmodtagernes cpr-numre m.v. Det præciseres, at der med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtes at give ATP adgang til oplysninger i videre omfang, end hvad der er nødvendigt for udførelsen af ATP's opgaver.

Det foreslås i *stk. 6*, at afgørelser, der vil blive truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter forslaget til stk. 2, inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, kan indbringes for det i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension nedsatte ankenævn. Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at der indføres en klageadgang, således at afgørelser om opkrævning og betaling m.v. af beløb, der indgår i fællesopkrævningen, kan indbringes for ATP's Ankenævn. Det betyder, at klager over beregningsmetoden, beregningsperioder, opkrævning m.v. kan indbringes for nævnet. Der gælder i dag samme klageadgang for de ordninger, der er omfattet af ATP's fællesopkrævning. Derimod kan der ikke klages til ATP's Ankenævn over selve beregningen af den betaling, som

arbejdsgiverne skal betale efter stk. 1. Det foreslås endvidere, at Ankenævnets afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Det foreslås i *stk. 7*, at udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo dækkes af uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto. I det omfang, uhævet feriegodtgørelse ikke dækker udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo, skal udgifterne dækkes af renterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. forslaget § 31, stk. 2, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. forslaget § 31, stk. 3. Det resterende renteaflast vil skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

Den foreslåede bestemmelse betyder, at den feriegodtgørelse, der efter forslaget § 34, stk. 1, ikke er hævet af lønmodtager inden udløbet af ferieafholdelsesperioden eller ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales efter forslaget §§ 23-24 eller § 26, stk. 1, eller er overført efter forslaget § 21 og § 22, vil skulle anvendes til at dække udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo. Efter forslaget § 34, stk. 1, skal eventuel overskydende uhævet feriebetaling i FerieKonto overføres til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Hvis den uhævede feriegodtgørelse i FerieKonto ikke er tilstrækkelig til at dække omkostningerne til administrationen af Feriepengeinfo, vil renterne og morarenterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. forslaget § 31, stk. 2 og 3, skulle anvendes til at dække omkostningerne til administrationen af Feriepengeinfo. Det foreslås, at renteindtægter i øvrigt – som det er tilfældet i dag – tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

Endelig foreslås, at i det omfang, at udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo ikke kan dækkes af uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto eller renter heraf, vil den resterende udgift skulle dækkes efter forslaget til stk. 1. Det vil betyde, at de udgifter til administrationen af Feriepengeinfo, der ikke kan dækkes af uhævet feriegodtgørelse i FerieKonto og renter heraf, skal betales af de arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto. Bestemmelsen sikrer dermed, at udgifterne til Feriepengeinfo dækkes, såfremt der ikke måtte være tilstrækkelig finansiering efter 1. og 2. pkt.

Det foreslås i *stk. 8*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om beregningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, herunder regler om selve fordelingen af betalingen. Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at de samlede administrative omkostninger for FerieKonto vil skulle opgøres på baggrund af FerieKontos årlige budget og ud fra en skønsmæssig vurdering af antallet af lønmodtagere, som FerieKonto har modtaget indberetning og indbetaling af ferie for, sammenholdt med en tilpasning af forventningerne til fremtiden.

Det forventes, at den enkelte arbejdsgivers betaling for administrationen vil skulle beregnes pr. lønmodtager. Der vil blive fastsat regler om, at beskæftigelsesministeren hvert år inden den 31. december – efter indstilling fra FerieKonto – vil fastsætte størrelsen af betalingen pr. lønmodtager for administrationen af FerieKonto.

Det foreslås i *stk. 9*, at beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension vil skulle kunne fastsætte nærmere regler om opkrævningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, herunder regler om den enkelte arbejdsgivers betaling for selve opkrævningen. Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at arbejdsgiverne skal betale omkostningerne for selve opkrævningen efter stk. 2. Det forventes, at beløbet opgøres på baggrund af det antal CPR-numre, som FerieKonto forventes at modtage indberetninger for. Det

forventes endvidere, at der i bekendtgørelse om fællesopkrævning af visse arbejdsgiverbidrag vil blive fastsat regler om, at opkrævningen skal følge proceduren for de ordninger, der i øvrigt er omfattet af ATP's fællesopkrævning, som for eksempel ensartede beregningsperioder, regler om forfaldstid og frist for arbejdsgivernes indbetaling. Det kan ligeledes ved disse regler bestemmes, at ATP kan give henstand med betalingen og eftergive betalinger og renter. Der kan gives henstand og eftergivelse, når særlige omstændigheder taler herfor. Her følges ATP's sædvanlige praksis.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.9 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 36*

Efter den gældende ferielovs § 32 varetager direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Efter ferielovens § 44, stk. 1, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse i tvister mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om ret til ferie, feriegodtgørelse, og ferie med løn eller ferietillæg, medmindre forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst.

Efter ferielovens § 44, stk. 2, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afvise at træffe afgørelse i tvister, der er ressourcekrævende eller kræver egentlig bevisførelse, eller hvor feriepengekravet kun er en del af en større helhed, eller som er genstand for forligsforhandling mellem parterne.

Efter ferielovens § 44, stk. 3, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelser efter stk. 4-10, uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. stk. 1, og § 4, stk. 3,

Efter ferielovens § 44, stk. 4, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om en lønmodtagers ret til ferie, jf. § 7, på foranledning af en anden offentlig myndighed eller anerkendt arbejdsløshedskasse, eller hvis særlige hensyn tilsiger det.

Efter ferielovens § 44, stk. 5, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er forhindret i at holde ferie efter ferielovens § 38, kan få udbetalt feriegodtgørelse, ferie med løn eller ferietillæg, når beløbet er tilfaldet Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Efter ferielovens § 44, stk. 6, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. § 28, stk. 2, § 36, stk. 4, og § 42, stk. 2.

Efter ferielovens § 44, stk. 7, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse i tvister om forældelse efter ferielovens § 35 og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

Efter ferielovens § 44, stk. 8, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34 b, stk. 3, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, kan dog udbetale uhævede feriepenge, hvis ferien er holdt i ferieåret, jf. dog § 35, stk. 1. Fonden skal tilbageføre feriepenge til en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren godtgør, at feriepengene er indbetalt til fonden ved en fejl. Ved

tvister mellem fonden og lønmodtageren eller fonden og arbejdsgiveren træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetalingen.

Efter ferielovens § 44, stk. 9, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Efter ferielovens § 44, stk. 10, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Efter ferielovens § 44, stk. 11, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering delegere afgørelseskompetence, som tilkommer direktøren efter stk. 1-10, til FerieKonto. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan også delegere andre opgaver som f.eks. tilsyn med andre feriefonde end Arbejdsmarkedets Feriefond og administration af den dansk-tyske ferieaftale til FerieKonto.

Afgørelseskompetencen til at træffe afgørelse om betaling af morarenter efter ferielovens § 28, stk. 2, er delegeret til FerieKonto i medfør af ferielovens § 44, stk. 11. Udmøntningen af dette er sket i bekendtgørelse nr. 1025 af 24. september 2014 om delegation af opgaver til FerieKonto, hvor det fremgår af § 1, at direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har delegeret afgørelseskompetence til FerieKonto i sager om: arbejdsgivernes manglende indbetaling eller indberetning af feriegodtgørelse, herunder afgørelse om indstilling til politiet om tiltalerejsning, jf. § 14 i bekendtgørelse nr. 1280 af 15. december 2011 om FerieKonto, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1317 af 25. november 2013, og optjening af feriedage, jf. lovens § 7, hvis arbejdsgiveren indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. lovens § 28, stk. 1, og betaling af morarenter, jf. lovens § 28, stk. 2.

Efter den gældende ferielovs § 34 c, stk. 1, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg efter ferielovens kapitel 5 a. For de arbejdsgivere, der udbetaler feriepenge efter den gældende lovs § 34 b, er det i § 26, stk. 2, i bekendtgørelse om ferie, jf. bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015, fastsat, at arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, efter udbetaling af feriepenge efter ferieårets udløb skal opbevare blanketten med henblik på en efterfølgende stikprøvekontrol, medmindre at arbejdsgiveren har udbetalt efter anmodning fra Feriepengeinfo. Blanketten skal opbevares i 1 år efter ansøgningsfristens udløb, jf. lovens § 34 b, stk. 4. Det er i dag Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der foretager denne stikprøvekontrol.

Efter den gældende ferielovs § 34 fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering hvert år inden den 1. december fordelingen af renteindtægter efter lovens § 32, stk. 2, for det kommende kalenderår. Fastsættelsen sker på grundlag af et budget for FerieKonto.

Det foreslås i *stk. 1*, at beskæftigelsesministeren varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 32, dog således, at det overordnede administrative og forvaltningsmæssige ansvar for administrationen af opgaverne i



FerieKonto fremover vil blive varetaget af beskæftigelsesministeren og ikke af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det vil blandt andet betyde, at det er beskæftigelsesministeren, som indgår aftale med Arbejdsmarkedets Tillægspension om den teknisk administrative bistand i forbindelse med administrationen af FerieKonto. Det vil også være beskæftigelsesministeren, der hvert år godkender budgettet for FerieKonto og Feriepengeinfo, herunder udgifterne til administrationen af henholdsvis FerieKonto og Feriepengeinfo.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 1*, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse i sager om dispensation fra fristen i forslagets § 26, stk. 5. FerieKonto vil således i ganske særlige tilfælde kunne godkende udbetaling, når en lønmodtager, som ønsker udbetaling i forbindelse med flytning til udlandet eller ved udtræden af arbejdsmarkedet, jf. forslagets § 26, stk. 4, ikke har søgt om udbetaling inden for 6 måneders fristen, jf. forslagets § 26, stk. 5, 1. pkt. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis lønmodtageren på grund af alvorlig sygdom har været fysisk eller psykisk ude af stand til at anmode om udbetaling inden fristens udløb. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 30, stk. 6, 2. pkt., dog således, at det fremover er FerieKonto, der træffer afgørelse i stedet for direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 2*, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse om udbetaling af beløb efter forslagets § 27, stk. 1, dvs. afgørelse i sager, hvor lønmodtageren oplyser at have modtaget de offentlige ydelser nævnt i bestemmelsen. Hvis lønmodtageren oplyser at have modtaget sådanne ydelser, trækker FerieKonto antallet af dage, hvor lønmodtager har modtaget de nævnte ydelser, fra antallet af feriedage, der søges udbetalt. Hvis der rester et antal dage, vil FerieKonto skulle udbetale feriebetalingen for de dage, der rester, eller meddele arbejdsgiveren (feriepengeudbetaleren), for hvor mange dage, der kan udbetales. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende ferielovs § 34 b, stk. 3, dog således, at det fremover er FerieKonto, der træffer afgørelse i stedet for direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 3*, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse i sager med tvister om betaling af renter efter forslagets § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 44, stk. 6, dog således, at det vil være FerieKonto, der skal træffe afgørelser om morarenter, jf. forslagets § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4.

Forslaget betyder, at hvor FerieKonto efter forslagets § 31, stk. 3, vil kunne pålægge renter, vil FerieKonto – ved klage over rentekravet – kunne fravige kravet efter forslagets stk. 3, se nedenfor. Forslaget betyder endvidere, at FerieKonto vil skulle træffe afgørelse i arbejdsgiveres klager over rentekrav fra Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. forslagets § 34, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 2, nr. 4*, at FerieKonto træffer afgørelse om indbetaling til FerieKonto, når en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien eller på anden vis har modtaget feriebetalingen med urette, jf. forslagets § 33. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende ferielovs § 44, stk. 9, dog således, at det er FerieKonto, der har kompetencen til at træffe afgørelsen og ikke som nu direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Bestemmelsen betyder, at allerede udbetalte beløb kan kræves indbetalt til FerieKonto efter reglen i forslagets § 33. Den indbetalte feriebetaling vil indgå i den uhævede feriebetaling hos FerieKonto, jf. forslagets § 34, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 3*, at FerieKonto administrerer den dansk-tyske ferieaftale.

Danmark og Tyskland indgik den 14. maj 2002 en aftale om gensidig anerkendelse af feriesystemer. For Danmarks vedkommende gælder aftalen for de af byggebranchens danske arbejdsgivere, der udstationerer medarbejdere i Tyskland. Før aftalens indgåelse skulle arbejdsgivere i de fleste tilfælde betale til den tyske ferie- og lønudligningskasse ULAK ved SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) vedrørende de udstationerede medarbejdere. Efter indgåelsen af aftalen kan arbejdsgiverne søge om ikke at skulle indbetale til SOKA-BAU, men i stedet udelukkende følge den danske ferielov under udstationeringer i Tyskland.

Administrationen af aftalen foretages efter de gældende regler af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Dette foreslås ændret, så administrationen af aftalen skal foretages af FerieKonto. Alle afgørelser truffet efter forslaget til denne bestemmelse, vil kunne påklages til ATP's Ankenævn efter forslaget § 39, hvortil der henvises.

Det foreslås i *stk. 4*, at FerieKonto hvert år udtager et antal virksomheder til stikprøvekontrol for udbetalinger efter forslaget til § 23, stk. 1, 2. pkt., § 23, stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., § 24, stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1. Formålet med stikprøvekontrollen vil være at sikre, at der er sket korrekt udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Der vil blandt andet blive foretaget kontrol af, hvorvidt der er foretaget korrekt udbetaling af optjent betalt ferie ud over 4 uger eller som følge af et ophørt ansættelsesforhold. Der vil endvidere blive kontrolleret for, om der er sket korrekt modregning for udbetaling af offentlige ydelser som nævnt i forslaget § 27, stk. 1, i ferieåret eller den ferieafholdelsesperiode, der er udbetalt for.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 37*

Efter den gældende ferielovs § 43 kan FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløhedskasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af ferielovens § 36, stk. 2 (dvs. andre ferieformål), og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form, om (1) hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver, (2) hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat, (3) i hvilke perioder en person har holdt ferie, (4) hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver, (5) i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget, (6) hvilken løn der er udbetalt til en person, (7) hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person, (8) feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter ferielovens §§ 34 a eller 34 b, (9) meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto, (10) meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. ferielovens §§ 34 a eller 34 b, herunder personers skriftlige erklæringer, og (11) regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af ferielovens § 36, stk. 2. Efter ferielovens § 43, stk. 2, kan disse oplysninger desuden bruges med

henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter ferielovens § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Herudover fastsætter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter ferielovens § 43, stk. 3, regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse, herunder om terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan endvidere efter ferielovens § 43, stk. 4 og 5, til brug for administrationen af denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7, herunder alle oplysninger om indkomst, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. til brug for opkrævnings-, indbetalings-, udbetalings- og kontrolopgaver, herunder oplysninger om identiteten af henholdsvis arbejdsgiver og lønmodtager. Der kan ske samkøring og sammenstilling af oplysninger for at kontrollere, at indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne samt udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagerne sker i henhold til loven og regler, der er udstedt i medfør af loven.

Efter ferielovens § 43 c, stk. 1, kan FerieKonto til brug for administration og kontrol elektronisk videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløsheds-kasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetalinger af feriepenge. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan efter bestemmelsens stk. 2 fastsætte regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 1, herunder om videregivelse af oplysninger i elektronisk form.

Det følger endvidere af ferielovens § 43 d, stk. 1, 1. pkt., at FerieKonto i indkomstregisteret kan indhente oplysninger om feriegodtgørelse. Efter bestemmelsens stk. 2 kan FerieKonto kan for den enkelte lønmodtager elektronisk vise oplysninger om feriegodtgørelse og behandle anmodning om udbetaling.

Herudover kan FerieKonto efter ferielovens § 43 e, stk. 6, i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension, der omfatter arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration.

Efter § 25 i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen) skal afgivelse af oplysninger efter ferielovens § 43, stk. 1, ske inden 10 hverdage.

Bestemmelserne skal ses i lyset af de krav til behandling og videregivelse af oplysninger, der følger af forvaltningslovens §§ 28-32 og persondatalovens §§ 5-14.

Efter forvaltningslovens § 28, stk. 1, gælder reglerne i § 5, stk. 1-3, §§ 6-8, § 10, § 11, stk. 1, § 38 og § 40 i lov om behandling af personoplysninger således for videregivelse af oplysninger om enkeltpersoner (personoplysninger) til en anden forvaltningsmyndighed, jf. denne lovs § 1, stk. 3. Efter forvaltningslovens § 28, stk. 2, må oplysninger af fortrolig karakter, som ikke er omfattet af stk. 1, herunder oplysninger om juridiske personer, kun videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når der foreligger udtrykkeligt samtykke, når videregivelsen følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, eller når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, myndigheden skal træffe.

Ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse)

er der fastsat nye EU-retlige databeskyttelsesregler. Forordningen trådte i kraft den 25. maj 2016 og finder anvendelse fra den 25. maj 2018. Disse behandlingsregler vil således være gældende på tidspunktet for en ny ferielovs ikrafttræden.

Det følger af forordningen, at personoplysninger skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og ikke må viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål, jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra b), og at behandling kun er lovlig, hvis fx den registrerede har givet samtykke til behandling af sine personoplysninger til et eller flere specifikke formål, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra a), hvis behandlingen er nødvendigt for at opfylde en kontrakt, som den registrerede er part i, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra b), behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra c), eller hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra e). Efter forordningens artikel 6, stk. 2, kan medlemsstaterne opretholde eller indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af forordningens bestemmelser om behandling med henblik på overholdelse af stk. 1, litra c) og e), ved at fastsætte mere præcist specifikke krav til behandling og andre foranstaltninger for at sikre lovlig og rimelig behandling. Efter forordningens artikel 6, stk. 3, skal grundlaget for behandlingen i henhold til stk. 1, litra c) og e), fremgå af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, og formålet med behandlingen skal være fastlagt i dette retsgrundlag eller for så vidt angår den behandling, der er omhandlet i stk. 1, litra e), være nødvendig for udførelsen af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse. Dette retsgrundlag kan indeholde specifikke bestemmelser med henblik på at tilpasse anvendelsen af bestemmelserne i denne forordning, blandt andet de generelle betingelser for lovlighed af den dataansvarliges behandling, hvilke typer oplysninger der skal behandles, berørte registrerede, hvilke enheder personoplysninger må videregives til, og formålet hermed, formålsbegrænsninger, opbevaringsperioder og behandlingsaktiviteter samt behandlingsprocedurer, herunder foranstaltninger til sikring af lovlig og rimelig behandling såsom i andre specifikke databehandlingssituationer som omhandlet i kapitel IX. EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret skal opfylde et formål i samfundets interesse og stå i rimeligt forhold til det legitime mål, der forfølges.

Det følger endvidere af forordningen, at behandling af personoplysninger om blandt andet fagforeningsmæssigt tilhørsforhold og helbredsoplysninger er forbudt, jf. forordningens artikel 9, stk. 1, medmindre fx behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejds-, sundheds- og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller en kollektiv overenskomst i medfør af medlemsstaternes nationale ret, som giver fornødne garantier for den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra b), eller behandlingen er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra g). Efter forordningens artikel 9, stk. 4, kan medlemsstaterne

opretholde eller indføre yderligere betingelser, herunder begrænsninger, for behandling af genetiske data, biometriske data eller helbredsoplysninger.

Det foreslås derfor på baggrund af udvalgets overvejelser om den forventede rækkevidde af databeskyttelsesforordningen, at der fastsættes mere specifikke krav til behandling af personoplysninger og til behandlingen af oplysninger om juridiske personer i forbindelse med ferieadministrationen, herunder bestemmelser om, i hvilket omfang FerieKonto fortsat skal kunne behandle de oplysninger, der er nødvendige for at administrere ferielovens regler.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at FerieKonto vil kunne indhente og behandle oplysninger om lønmodtagere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring.

Med bestemmelsen foreslås en afgrænsning af, hvilke fysiske og juridiske personer der kan behandles oplysninger om, nemlig lønmodtagere og arbejdsgivere. Det bemærkes, at der endvidere vil kunne indhentes og behandles oplysninger om garantiordninger efter forslaget § 38.

Det fremgår endvidere, hvilke formål FerieKonto vil kunne behandle oplysningerne til, ligesom det præciseres, at denne behandling vil kunne have karakter af registersamkøring. FerieKonto vil således blandt andet kunne få adgang til oplysninger om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person, da denne oplysning er nødvendig i forhold til FerieKontos udbetalinger efter forslaget i § 27. Der vil endvidere, når det vurderes at være af væsentlig betydning for den virksomhed, der udøves af FerieKonto, med mellemrum kunne være behov for at foretage registersamkøring af oplysninger indhentet i SKAT og ATP.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at oplysninger kun vil kunne indhentes fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disse organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond samt Arbejdsmarkedets Tillægspension. Det bemærkes, at FerieKonto endvidere via indkomstregisteret vil kunne få adgang til oplysninger fra enhver anden, som har afgivet oplysninger dertil, jf. forslaget stk. 3.

I det omfang oplysningerne kan indhentes fra offentlige myndigheder frem for arbejdsgiverne, forudsættes FerieKonto at gøre dette, medmindre de konkrete forhold tilsiger andet, fx i partstvister, eller hvis der er periodiseringsproblemer. De gældende regler om indhentning af oplysninger fra arbejdsgivere har ikke givet anledning til problemer i praksis.

Det foreslås i *stk. 2*, at afgivelse af oplysningerne efter stk. 1, skal ske inden 10 hverdage efter påkrav. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af feriebekendtgørelsens § 25.

For at sikre det bedste grundlag for hurtig sagsbehandling, foreslås det at indføre en tydelig lovhjemmel for denne pligt, så både lønmodtager, arbejdsgiver og andre af loven vil kunne se, at der skal afgives svar på FerieKontos forespørgsler vedrørende oplysninger omfattet af bestemmelsen.

Det foreslås i *stk. 3*, at FerieKonto til brug for administration og kontrol kan få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 43, stk. 4. Det fremgår endvidere af den foreslåede bestemmelse, at adgangen til oplysninger fra indkomstregisteret omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. Dermed er angivet, hvilke oplysninger FerieKonto typisk vil hente fra registeret. Der er ikke tale om en udtømmende opregning, hvorfor bestemmelsen ikke sætter nærmere grænser for

FerieKontos indhentning af oplysninger, end hvad der følger af databeskyttelsesforordningen og reglerne om indholdet af indkomstregisteret.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at FerieKonto har adgang til de nødvendige oplysninger til brug for administration og kontrol af ferieloven, herunder registersamkøring, jf. forslaget stk. 4.

Det foreslås i *stk. 4*, at oplysninger omfattet af stk. 1 og 3 vil kunne behandles med henblik på registersamkøring i kontroløjemed. Efter Datatilsynets praksis, som bygger på en flertalstilkendegivelse fra Folketingets Retsudvalg i betænkningen over lovforslag nr. L 50 af 16. januar 1991 om ændring af lov om offentlige myndigheders registre, er det således en forudsætning, at myndigheder i forbindelse med sammenstilling og samkøring i kontroløjemed blandt andet har et klart og utvetydigt retsgrundlag at arbejde på.

Det foreslås i *stk. 5*, at FerieKonto fortsat skal kunne videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark, kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelsen af ferie samt udbetaling af feriepenge.

Den foreslåede bestemmelse afgrænser, hvilke myndigheder m.v. FerieKonto kan videregive data om udbetalte feriepenge til. Bestemmelsen forventes særligt at være relevant i forhold til FerieKontos kontrol med udbetaling af offentlige ydelser i perioder, hvor der også er hævet feriegodtgørelse.

Det foreslås i *stk. 6*, at Arbejdsmarkedets Feriefond vil kunne indhente regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af forslaget § 34, stk. 2. Den foreslåede bestemmelse svarer til ferielovens § 43, stk. 1, nr. 11, dog således at det er Arbejdsmarkedets Feriefond og ikke direktøren for Styrelsen og Rekruttering, der kan indhente regnskabsoplysninger fra de private feriefonde. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med forslaget § 34, stk. 2, 2. pkt., hvor det er foreslået, at tilsynet med de private feriefonde fremover vil skulle udføres af Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 7*, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte regler om arbejdsløshedskassernes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for adgang til oplysninger i FerieKonto, herunder om beløbets størrelse. Det foreslås således, at der gives bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at stille krav om brugerbetaling ved offentlige myndigheders brug af FerieKontos systemer.

Den foreslåede bestemmelse svarer til ferielovens § 43 c, stk. 3, som giver direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering en tilsvarende adgang. Denne bemyndigelse er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1298 af 15. december 2011 om arbejdsløshedskassernes betaling for FerieKontos elektroniske videregivelse af oplysninger, hvoraf fremgår, at anerkendte arbejdsløshedskasser på omkostningsdækket basis skal betale FerieKonto for udgifterne forbundet med drift og vedligehold af en it-løsning til elektronisk videregivelse af oplysninger. Betalingen skal ske efter en ligelig fordeling mellem a-kasserne. FerieKonto opgør og fakturerer udgifterne halvårligt til modtagerne af oplysningerne, jf. stk. 1. Betalingen forfalder henholdsvis den 1. januar og den 1. juli.

Det foreslås i *stk. 8*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger FerieKonto kan indhente til brug for administration og kontrol efter stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at der kan foretages en mere præcis afgrænsning af de oplysninger, FerieKonto vil kunne gøre brug af som led i administration af og kontrol med lovens overholdelse.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.9 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 38*

Efter den gældende ferielovs § 31 kan det ved kollektiv overenskomst aftales at fravige ferielovens § 28 om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Det er en betingelse for fravigelse, at der stilles garanti for feriegodtgørelsen på mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Der henvises til bemærkningerne til forslaget § 33, stk. 4.

Der er efter gældende regler ikke krav om, at der skal gives meddelelse til FerieKonto, hvis en arbejdsgiver ikke indgår i FerieKonto-systemet, dvs. indbetaler hertil.

Ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) er der fastsat nye EU-retlige databeskyttelsesregler. Forordningen trådte i kraft den 25. maj 2016 og finder anvendelse fra den 25. maj 2018. Disse behandlingsregler vil således være gældende på tidspunktet for en ny ferielovs ikrafttræden. Forordningens regler er gennemgået i bemærkningerne til § 37.

Da al optjent feriegodtgørelse efter forslaget § 31, stk. 1, vil blive indberettet til Feriepengeinfo, vil garantiordningerne fremover kunne indhente oplysninger herfra, i stedet for at indhente disse fra arbejdsgiverne.

I de situationer, hvor garantiordningen indtræder i arbejdsgiverens forpligtelser i en konkurssituation, vil FerieKonto have behov for at vide, hvem der er omfattet af debitorskiftet, så FerieKonto kan sende lønmodtagernes ansøgninger om udbetaling af feriebetaling til rette udbetalere og udlevere de rette oplysninger til garantiordningen til gavn for behandlingen af lønmodtagerens krav mod konkursboet. Det vil derfor være hensigtsmæssigt for FerieKontos administration, hvis der fremover stilles krav om, at de garantiordninger, der garanterer for den enkelte lønmodtagers feriegodtgørelse, har pligt til at oplyse FerieKonto om rækkevidden af garantien.

Det foreslås i *stk. 1*, at der ved fravigelse af kravet om indbetaling til FerieKonto efter forslaget § 31, stk. 2, fremover vil være en pligt for garantiordningen til at meddele FerieKonto, hvilke virksomheder garantiordningen omfatter.

Den foreslåede bestemmelse har primært til formål at sikre en hurtigere sagsbehandling i garantiordningen og FerieKonto overfor den enkelte lønmodtager i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs el.lign. FerieKontos behov for yderligere oplysninger om en garantiordning begrænser sig derfor til, hvilke cvr-numre en konkret garantiordning omfatter.

Forslaget medfører, at FerieKonto fremover vil besidde oplysninger om, hvilke virksomheder der er omfattet af en garanti efter forslaget § 31, stk. 2, jf. § 3, stk. 4. Hvis en arbejdsgiver går konkurs, kan FerieKonto således sikre, at lønmodtagerens anmodning om udbetaling kan videregives korrekt.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at FerieKonto fremover vil kunne videregive oplysninger til garantiordninger om, hvilke lønmodtagere og indberetninger der er omfattet af garantien.

Forslaget betyder, at der vil kunne videregives nødvendige oplysninger til brug for garantiordningernes sagsbehandling, og skal som ovenfor nævnt sikre, at garantiordningerne vil kunne give lønmodtagerne en hurtigere behandling af deres krav om feriebetaling i en konkurssituation.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at FerieKonto ved en virksomheds konkurs eller efter henvendelse fra en lønmodtager vil kunne videregive oplysninger til garantiordningen om andre indberetninger til FerieKonto, der vedrører lønmodtagere omfattet af garantien.

Forslaget betyder, at garantiordningen i forbindelse med en konkurssituation vil have mulighed for at verificere, hvorvidt den konkrete virksomhed har indberettet feriebetalingen korrekt, samt i hvilket omfang der eventuelt allerede er sket indbetaling til FerieKonto. Garantiordningen vil derved kunne sikre sig, at den berørte lønmodtagers feriebetaling bliver udbetalt korrekt af garantiordningen. Forslaget betyder endvidere, at hvis en lønmodtager henvender sig til FerieKonto på grund af arbejdsgiverens manglende udbetaling af feriegodtgørelse, vil FerieKonto kunne videregive indholdet af konkrete indberetninger om lønmodtageren til garantiordningen.

Bestemmelsen skaber klar lovhjemmel for videregivelse af disse oplysninger til garantiordningen med det formål, at forbedre sagsbehandlingen af lønmodtagerens krav i forbindelse med en konkurs, eller hvis arbejdsgiveren vægrer sig ved at udbetale, fx på grund af uenighed. Bestemmelsen sikrer samtidig, at de oplysninger, der kan videregives, alene vil skulle omfatte indberetninger, der vedrører en konkret lønmodtager, der er omfattet af garantien i den specifikke virksomhed. Endvidere forudsætter bestemmelsen, at dette kun vil være muligt i en konkret konkurssituation, eller i en situation, hvor arbejdsgiveren afviser at udbetale feriegodtgørelse, fx på grund af uenighed, og hvor garantiordningen ellers ville skulle indhente en fuldmagt fra hver enkelt lønmodtager, for at kunne få indsigt i alle indberetninger og indbetalinger i takt med, at lønmodtagerne selv henvender sig til garantiordningen.

Det foreslås i *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler for garantiordningernes oplysningspligt efter *stk. 1*, samt nærmere regler for videregivelse af de nødvendige oplysninger til brug for garantiordningernes sagsbehandling efter *stk. 2*.

Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at garantiordningernes meddelelse til FerieKonto skal ske via en særlig digital meddelelse til FerieKonto. Det forventes, at meddelelsen skal indeholde oplysninger om begyndelsesdato for garantien, samt hvis der sker ændringer i garantiordningens dækning, fx i de tilfælde, hvor en virksomhed fra- eller tilmelder overenskomsten.

Der henvises i øvrigt til *pkt. 2.9* i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 39*

Efter den gældende ferielovs § 45, *stk. 1*, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings afgørelser og FerieKontos afgørelser, der er truffet i medfør af ferielovens § 44, *stk.*



11, af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Efter ferielovens § 44, stk. 11, kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i nærmere bestemt omfang delegere afgørelseskompetence til FerieKonto.

Efter bekendtgørelse nr. 1025 af 24. september 2014 om delegation af opgaver til FerieKonto, har direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering delegeret afgørelseskompetence til FerieKonto i sager om: (1) arbejdsgivernes manglende indbetaling eller indberetning af feriegodtgørelse, herunder afgørelse om indstilling til politiet om tiltalerejsning, jf. § 14 i bekendtgørelse nr. 1280 af 15. december 2011 om FerieKonto, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1317 af 25. november 2013, (2) optjening af feriedage, jf. ferielovens § 7, hvis arbejdsgiveren indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. ferielovens § 28, stk. 1, og (3) betaling af morarenter, jf. ferielovens § 28, stk. 2.

Afgørelser truffet efter ferielovens § 44, stk. 10, kan dog ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Bestemmelsen medfører, at private feriefonde ikke kan påklage afgørelser truffet af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vedrørende anvendelsen af de midler, der tilfalder disse efter ferielovens § 36, stk. 2.

Efter ferielovens § 45, stk. 2, sendes klagen til den myndighed, som har truffet afgørelsen, og som vurderer sagen på ny. Fastholder myndigheden sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, og sagens parter underrettes samtidig herom. Beskæftigelsesudvalgets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

FerieKonto vil fremover skulle træffe afgørelse i de sagstyper, der er nævnt i bestemmelsen, jf. forslaget § 34, stk. 2.

Det foreslås i forlængelse heraf, at FerieKontos afgørelser, der er truffet i medfør af forslaget § 36, stk. 2, af den, afgørelsen vedrører, vil kunne indbringes for ATP's Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Det foreslås endvidere, at ankenævnets afgørelser ikke vil kunne indbringes for anden administrativ myndighed.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 40*

Den gældende ferielovs kapitel 9 indeholder bestemmelser om Arbejdsmarkedets Feriefond og dens virke. Efter ferielovens § 42 a, stk. 3, skal Arbejdsmarkedets Feriefond i videst muligt omfang imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familie og børn.

Det foreslås at videreføre de gældende regler om Arbejdsmarkedets Feriefond.

Det foreslås i *stk. 1*, at Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution, hvilket blandt andet betyder, at fonden har ejendomsretten til fondens aktiver. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 2*, at fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som efter loven tilfalder fonden.

De beløb, som efter loven fremover vil kunne tilfalde fonden, vil være uhævet eller ikke udbetalt feriebetaling, jf. forslagets § 34. Endvidere vil resterende renter fra FerieKonto tilfalde fonden, såfremt disse ikke forlods er brugt til finansiering af Feriepengeinfo efter forslagets § 35, stk. 7, 3. pkt. Det vil påhvile fonden at inddrive sine tilgodehavender.

Det foreslås i *stk. 3, 1. pkt.*, at fondens midler vil skulle anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 3.

Det foreslås endvidere i *stk. 3, 2. pkt.*, at fonden i videst muligt omfang vil skulle imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 42 a, stk. 2. Fonden vil således fortsat være forpligtet til at prioritere støtte til dette formål og i videst mulige omfang imødekomme ansøgninger herom.

Det foreslås i *stk. 4*, at beskæftigelsesministeren vil skulle udpege fondens bestyrelse, herunder formanden, og at bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 4.

Det foreslås i *stk. 5*, at den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, fortsat vil skulle forblive urørt. Beskæftigelsesministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at Arbejdsmarkedets Feriefond bruger denne kapital til opfyldelse af fondens formål, jf. forslagets stk. 3, og til opfyldelse af fondens lovmæssige forpligtelser. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 5. Den urørlige kapital udgjorde ca. 74 mio. kr. i fondens senest aflagte årsregnskab (2016).

Det foreslås i *stk. 6*, at Fondens regnskab vil skulle revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautoriseret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelsen tilbage. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 6.

Det foreslås i *stk. 7 og 8*, at det reviderede årsregnskab vil skulle indsendes til beskæftigelsesministeren efter godkendelse af bestyrelsen, og at beskæftigelsesministeren fastsætter vedtægter for fonden. De foreslåede bestemmelser svarer til den gældende ferielovs § 46, stk. 7 og 8.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 41*

Efter den gældende ferielovs 43 b, har Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde mulighed for at lave kontrol med arbejdsgivernes indbetalinger af uhævede feriepenge til fondene. Kontrollen udføres ved, at Arbejdsmarkedets Feriefond foretager stikprøvekontrol af arbejdsgivere, der afregner uhævede feriepenge til fonden efter ferielovens § 36. Arbejdsgiverne skal inden rimelig tid indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden. Arbejdsmarkedets Feriefond betaler denne revisorerklæring. Efter bestemmelsens stk. 3 skal virksomheder, der afregner uhævet feriebetaling til et andet ferieformål efter ferielovens § 36, stk.

2, indsende en revisorerklæring hvert år for korrekt afregning. Indsendelsen af denne sker ved brug af en blanket, som direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udfærdiget.

Efter § 4, stk. 2, 2. pkt. i bekendtgørelse om feriefonde m.v. nr. 1284 af 14. december 2004 (feriefondsbekendtgørelsen) er det en betingelse for selve oprettelsen af fonde, efter bekendtgørelsen trådte i kraft, at arbejdsgiverne giver tilsagn om årligt at ville indsende en blanket med en revisorerklæring om korrekt og rettidig afregning af uhævede feriepenge til fonden. Det fremgår af bemærkningerne til ferielovens § 43 b, L108, fremsat den 12. januar 2011, at de private feriefonde oprettet før 1. januar 2005 skulle have tilsvarende mulighed for kontrol som feriefonde oprettet efter denne dato.

De gældende regler skal sikre, at arbejdsgiver ikke undlader at afregne efter lovens § 36, og dermed sikre, at arbejdsgiveren ikke kan beholde feriepenge, der ikke er hævet eller udbetalt efter andre af ferielovens regler. I det omkostningerne for revisorerklæringerne for så vidt angår de virksomheder, der afregner til private feriefonde, betales af virksomheden, har bestemmelsen påført de arbejdsgivere, der afregner til andre end Arbejdsmarkedets Feriefond, en ekstra byrde. Der skelnes ikke i de gældende regler efter, hvor stort et beløb, der skal afregnes, men kun om det afregnes til en privat feriefond eller Arbejdsmarkedets Feriefond. Hvis en stor virksomhed med mange ansatte kun har uhævet feriebetaling for en enkelt ansat, der skal afregnes efter ferielovens § 36, vil virksomheden alligevel skulle bekoste og indsende en revisorerklæring. Bestemmelsen medfører, at det kan være en stor udgift at afregne selv en lille sum til en privat feriefond.

Efter den gældende ferielovs § 44, stk. 10, træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. ferielovens § 36, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Efter den gældende ferielovs § 36, stk. 3, skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, senest den 15. november efter ferieårets udløb afregne beløb omfattet af bestemmelsens stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til et andet ferieformål, jf. bestemmelsens stk. 2. Det fremgår af ferielovens § 36, stk. 4, at ved forsinket indbetaling af uhævede feriepenge efter bestemmelsens stk. 3 skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til andet ferieformål, jf. bestemmelsens stk. 2.

Dette foreslås ændret således, at det forsat vil være muligt for både Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde at føre kontrol med, om der sker korrekt afregning af midler efter forslaget § 34, stk. 1 og 2, men dog således, at virksomheder ikke fremover skal have en stor omkostning til denne kontrol, når kontrollensynet kan varetages på en mindre økonomisk byrdefuld måde.

Det foreslås i *stk. 1*, at Arbejdsmarkedets Feriefond årligt vil skulle pålægge op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Arbejdsmarkedets Feriefond afholder sædvanlige udgifter til revisorerklæring.

Arbejdsmarkedets Feriefond skal som hidtil stikprøvevist kontrollere, at fonden får overført korrekt afregning af midler efter forslaget § 34, stk. 1.

At ”virksomheden på betryggende vis skal dokumentere” skal forstås således, at virksomheden ved at fremlægge fx et lønregnskab, et ferieregnskab, udtræk fra et tidsregistreringssystem eller lignende dokumentation for Arbejdsmarkedets Feriefond kan opfylde kravet.

Sædvanlige udgifter til revisorerklæringen afholdes af Arbejdsmarkedets Feriefond. Forslaget svarer til den gældende ferielovs § 43 b, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at en privat feriefond, jf. forslaget § 34, stk. 2, årligt vil skulle pålægge et passende antal tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende betryggende dokumentation for korrekt afregning til fonden. Fonden kan forlange en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter dertil.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at det fortsat vil være muligt for de private feriefonde at kontrollere, om de arbejdsgivere, der afregner til dem, afregner korrekt. Som noget nyt skal arbejdsgiveren imidlertid ikke hvert år indsende revisorerklæring for korrekt afregning til fonden. Fonden vil derimod kunne udtage et passende antal tilfældigt udvalgte arbejdsgivere til kontrol. At ”virksomheden på betryggende vis skal dokumentere” skal forstås således, at virksomheden ved at fremlægge fx et lønregnskab, et ferieregnskab, udtræk fra et tidsregistreringssystem eller lignende dokumentation for den private feriefond kan opfylde kravet.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at såfremt virksomheden ikke dokumenterer sin afregning på betryggende vis, vil den private feriefond kunne kræve at modtage en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter hertil.

Det foreslås i *stk. 3*, at Arbejdsmarkedets Feriefond vil kunne træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. forslaget § 34, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor Arbejdsmarkedets Feriefond ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 44, stk. 10, dog således at det vil være Arbejdsmarkedets Feriefond og ikke direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der træffer afgørelser vedrørende administrationen af uhævet feriebetaling, der tilfalder private feriefonde, og vil træffe afgørelse om, hvorvidt en feriefond skal miste adgangen til at få midler som en konsekvens af, at tilsynet ikke kan føre betryggende kontrol med anvendelsen af disse midler. Dette kunne være tilfældet, hvor en feriefond ikke efterlever de regler, det efter forslaget § 34, stk. 6, forventes, at beskæftigelsesministeren vil skulle udfærdige.

Eksempler på gældende regler på området omfatter blandt andet den standardvedtægt, som en fonds bestyrelse skal underskrive, forinden fonden kan oprettes, samt den regnskabs- og revisionsinstruks, som henholdsvis fondsbestyrelsen og fondens revisor skal efterleve.

Det er således ikke hensigten at ændre princippet om, at feriepengeudbetaleren skal betale renter til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond ved for sen overførsel af den uhævede feriebetaling. Det foreslås endvidere at videreføre princippet om, at uhævet feriebetaling, der er tilfaldet og fremover tilfalder en privat feriefond, vil skulle tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond ved opløsning af den private feriefond.

Det foreslås i *stk. 4*, at Arbejdsmarkedets Feriefonds afgørelser truffet efter forslaget § 34, stk. 3 ikke skal kunne indbringes for anden administrativ myndighed. Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af ferielovens § 45, stk. 1, 2 pkt. Den foreslåede bestemmelse vil videreføre princippet

om, at de afgørelser, der bliver truffet af tilsynsmyndigheden vedrørende de private feriefonde, ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 42*

Efter den gældende ferielovs § 9 har elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår. Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst, jf. forslaget § 3. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser vil derfor som hidtil være omfattet af forslaget almindelige regler. Disse elever har imidlertid hidtil også været omfattet af regler, der er mere gunstige, end den foreslåede ferielovs bestemmelser vil være. Det foreslås derfor, at elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser skal sikres mulighed for at holde betalt ferie under en ansættelse svarende til gældende regler.

Det foreslås i *stk. 1*, at elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser vil have ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren vil skulle betale løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Således vil en elev, som fx har indgået uddannelsesaftale med en arbejdsgiver for de to sidste år af uddannelsen, være berettiget til 5 ugers betalt ferie i både den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter, at eleven er begyndt hos arbejdsgiveren.

Tilsvarende hvad der gælder i dag, er det ikke en forudsætning for ret til ferie med løn efter det foreslåede *stk. 1*, at der foreligger en uddannelsesaftale, som omfatter hele ferieafholdelsesperioden eller, hvis aftalen er indgået i perioden 2. september - 31. oktober, resten af ferieafholdelsesperioden, jf. herved Højesterets dom UfR 2009.3007.

Den foreslåede bestemmelse vil sikre, at elever fortsat vil have ret til 5 ugers betalt ferie, også selvom eleven måtte have optjent mindre end 5 ugers ferie i de pågældende ferieår på grund af fravær omfattet af forslaget § 5, *stk. 2*.

For en elev, hvis ansættelsesforhold begynder den 1. september, indebærer den foreslåede bestemmelse, at den angår hele den ferieafholdelsesperiode, som begynder samme dag, og den, som begynder den 1. september året efter.

Den foreslåede bestemmelse vil endvidere sikre, at elever fortsat har mulighed for at få ferien på ethvert tidspunkt af året, også selvom ferien endnu ikke vil være optjent efter forslaget § 5, *stk. 1*.

Den foreslåede bestemmelse indebærer endelig, at eleven modtager feriebetaling i form af løn under ferien, uanset om eleven i øvrigt er omfattet af forslagets § 17. Dermed vil eleven fortsat få feriebetaling på det lønniveau, som eleven har på ferietidspunktet, og ikke det lønniveau, som eleven havde på optjenings- og ferietidspunkterne ligger på hver sin side af en stigning i elevlønnen.

Det vil fortsat være den aktuelle arbejdsgiver på ferietidspunktet, som skal betale elevens løn under ferie. Hvis eleven har haft forudgående beskæftigelse og i den forbindelse har optjent feriegodtgørelse, vil arbejdsgiveren alene skulle betale løn under ferie for de dage, hvor eleven ikke har optjent feriegodtgørelse. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse, men godtgørelsen pr. dag er lavere end elevlønnen på ferietidspunktet, vil arbejdsgiveren på ferietidspunktet på samme måde som i dag skulle supplere feriegodtgørelsen op til den normale elevløn på ferietidspunktet.

En elev, der skifter arbejdsgiver under uddannelsen, vil ved fratræden på samme måde som efter de gældende regler være berettiget til feriegodtgørelse fra den første arbejdsgiver efter lovens almindelige bestemmelser, mens den nye arbejdsgiver vil skulle give betalt ferie efter den foreslåede bestemmelse. Arbejdsgiveren vil derfor eventuelt skulle supplere elevens medbragte feriegodtgørelse op til den normale elevløn på ferietidspunktet. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse for fx 5 dages ferie, og feriegodtgørelsen pr. dag er højere end elevlønnen på ferietidspunktet, skal arbejdsgiveren alligevel betale den fulde elevløn for de feriedage, som eleven ikke har optjent feriegodtgørelse til.

Det foreslås i *stk. 2*, at eleven, hvis ansættelsesforholdet er begyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, vil have en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 9, stk. 2, hvorefter elever, der ansættes inden for de første to måneder af ferieåret, men ikke fra ferieårets start, opnår ret til 5 ugers betalt ferie også i denne ferieafholdelsesperiode.

Det bemærkes, at den foreslåede indebærer, at en elev, der er ansat pr. den 1. september, på det tidspunkt vil starte i sin første hele ferieafholdelsesperiode, og derfor alene vil være omfattet af forslagets stk. 1.

Det foreslås, at rettighederne knyttet til ferien skal svare til rettighederne efter forslagets stk. 1, således at eleven vil have krav på at få løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Det foreslås i *stk. 3*, at eleven vil have en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden, hvis ansættelsesforholdet er begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni.

Den foreslåede bestemmelse skal på samme måde som den gældende ferielovs § 9, stk. 2 og 3, sikre, at elever, som er ansat før den 1. juli, har mulighed for at holde hovedferie i hovedferieperioden samt sikre feriebetaling for op til 5 feriedage under virksomhedslukning før hovedferieperioden, dvs. i perioden fra den 1. oktober til den 30. april.

Det foreslås, at rettighederne knyttet til ferien skal svare til rettighederne efter forslagets stk. 1, således at eleven vil have krav på at få løn under ferien for op til 4 uger, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Det bemærkes, at en elev ikke vil have ret til de 5 dages betalt ferie efter den foreslåede bestemmelse, hvis den virksomhed, som eleven er ansat i, ikke holder virksomhedslukket før hovedferieperioden. Eleven vil i så fald være henvist til at afholde den betalte ferie, som eleven har optjent efter forslaget § 5, eller at holde ferien uden betaling efter forslaget § 15. Det bemærkes i denne forbindelse, at arbejdsgiveren fortsat vil skulle opfylde betingelserne i forslaget § 8, stk. 2, og således skal sikre, at eleven så vidt muligt har optjent betalt ferie til gode til at holde hovedferie for.

Det bemærkes, at elever, der ansættes mellem den 1. maj og den 30. juni, efter de gældende regler vil få 5 ugers betalt ferie, mens de efter den foreslåede bestemmelse højst vil kunne få 3 ugers betalt ferie, da de ikke har mulighed for at få de 5 dage placeret uden for hovedferieperioden. Dette skyldes det ændrede ferieår, hvor de 5 ugers ferie efter de gældende regler skal dække feriebehovet i perioden frem til den 30. april året efter, mens de op til 3 ugers betalt ferie alene skal dække behovet for hovedferie frem til den 1. september, hvorefter eleven vil få ret til 5 ugers betalt ferie efter forslaget stk. 1.

Det bemærkes endvidere, at elever, der ansættes mellem den 1. juli og den 31. august, ikke vil opnå ferierettigheder ud over forslaget stk. 1 og den foreslåede lovs almindelige bestemmelser.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.11 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 43*

Efter den gældende ferielovs § 2 a, stk. 1, er en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, alene omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47 stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for hushjælpens arbejdsgiver. Efter bestemmelsens stk. 2 optjener hushjælpen 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Ferien kan afholdes, samtidig med at den optjenes (samtidighedsferie). Det følger endvidere af bestemmelsens stk. 3, at arbejdsgiveren med et rimeligt varsel skal meddele hushjælpen, hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens ønske. Efter stk. 4 skal den optjente ferie afholdes senest 3 år efter udløbet af den måned, hvori den er optjent. Hushjælpen får efter bestemmelsens stk. 5 løn under ferie. Hvis hushjælpen ikke arbejder med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen, medmindre der er forløbet mere end 3 år efter udløbet af den måned, hvori de er optjent, jf. bestemmelsens stk. 6. Ved overgangen til samtidighedsferie udbetaler arbejdsgiveren eller FerieKonto tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen, jf. stk. 7.

Efter ferielovens § 2 a, stk. 8, kan au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j holde ferie med løn, efterhånden som ferien optjenes, jf. stk. 9. Ved løn forstås de lomme penge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost. Ferien skal aftales skriftligt med værtsfamilien.

Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, som udfører huslige opgaver 6 dage om ugen, optjener efter bestemmelsens stk. 9 ret til 2,5 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, der udfører huslige opgaver 5 dage om ugen, optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j er omfattet af stk. 3 og 6, § 12, stk. 3, og § 13. Au pair-personens værtsfamilie er omfattet af § 47, stk. 5.

Efter ferielovens § 2 a, stk. 10, kan personer, som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, aftale med arbejdsgiveren, at de pågældende alene er omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47, stk. 1-3, finder tilsvarende anvendelse for arbejdsgiveren. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan tillade, at anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft som f.eks. udenlandske ph.d.-studerende og andet videnskabeligt personale efter aftale med arbejdsgiveren omfattes af samme regler.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst. Privat hushjælp og au pair-personer vil derfor være omfattet af forslagets almindelige regler.

Der gør sig imidlertid særlige forhold gældende for privat hushjælp og au pair-personer, da de ikke er omfattet af overenskomst og derfor vil stå med begrænsede muligheder for at fravige ferielovens almindelige regler, jf. forslagets § 3, herunder indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Der foreslås derfor opretholdt enkelte særregler for disse grupper.

Sådanne særlige forhold gør sig derimod ikke gældende for forskere og anden kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, hvorfor der ikke foreslås særbestemmelser for disse lønmodtagere.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, fortsat vil få løn under ferie.

Det følger heraf, at der for disse to grupper ikke skal ske løbende indberetning og indbetaling til FerieKonto. Ved privat hushjælp skal i denne lov forstås hjælp til børnepasning, madlavning, rengøring, havearbejde, samt andet husligt arbejde i en privat husstand. Det vil desuden være en betingelse, at arbejdets omfang ikke overstiger mere end gennemsnitligt 8 timer om ugen. Overstiger arbejdstiden gennemsnitligt 8 timer om ugen, vil hushjælpen være omfattet af lovens almindelige regler. Den normale løn er den løn, som hushjælpen ville have krav på, såfremt hushjælpen ikke havde holdt ferien.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at præcisere, at hvis en hushjælp ikke arbejder med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse. Bestemmelsen svarer til lignende regneregler for lønmodtagere omfattet af ferielovens almindelige regler, jf. forslagets § 7, stk. 2, § 10, stk. 2, og § 20. Hvis lønmodtagerens løn ikke har været sædvanlig på grund af fx sygdom, beregner husstanden lønnen under ferien på baggrund af lønnen i de sidste 4 normale uger.

Det foreslås i *stk. 1, 3. pkt.*, at for au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j vil der ved løn blive forstået de lommepenge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost.



Som løn forstås derfor de lommepege, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, samt værdien af kost. Lommepegebeløbet er således det lommepegebeløb, som au pair-personen efter au pair-kontrakten ville have krav på, hvis au pair-personen ikke holdt ferie. Værdien af kost beregnes på grundlag af de satser, der er fastsat af SKAT. Au pair-personens løn under ferien vil fortsat ikke omfatte værdien af logi, da au pair-personen fortsat kan råde over logiet i ferieperioden. Dermed fastholdes en definition af au pair-personens løn under ferien, som svarer til den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Se hertil forslaget § 17 om løn under ferien og bemærkningerne hertil.

Det foreslås i *stk. 1, 4. pkt.*, at ferien fortsat vil skulle aftales skriftligt med værtsfamilien. Forslaget er begrundet i et ønske om at undgå tvivl om, hvornår der holdes ferie. Kravet om skriftlighed giver således au pair-personen en bedre retsstilling, hvis der opstår en tvist mellem au pair-personen og værtsfamilien om, hvornår ferien er afholdt.

Det foreslås i *stk. 1, 5. pkt.*, at husstanden eller værtsfamilien med et rimeligt varsel skal meddele hushjælpen eller au pair-personen efter 1. pkt., hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens eller au pair-personens ønsker. Varsling af ferien vil skulle ske med et rimeligt varsel, der gør det muligt for hushjælpen eller au pair-personen, at planlægge sin ferie. Et meget kort varsel vil derfor være uacceptabelt. Der skal så vidt muligt tages hensyn til hushjælpens eller au pair-personens ønsker.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at tilgodehavende løn, som en hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, eller som en au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j ikke har holdt, vil skulle udbetales ved fratræden. Den foreslåede bestemmelse viderefører retstilstanden for disse persongrupper i den gældende ferielovs § 2 a, stk. 6 og 9. Det betyder, at disse lønmodtagergrupper ikke vil blive omfattet af reglerne om, at overskydende ferie ved fratræden indberettes og indbetales til FerieKonto, hvorfra lønmodtageren efterfølgende vil kunne anmode om udbetaling, når lønmodtageren holder ferie hos en ny arbejdsgiver. Den foreslåede bestemmelse er begrundet i et administrativt hensyn til arbejdsgiveren og værtsfamilien, som ikke er professionelle arbejdsgivere.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.11 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 44*

Efter den gældende ferielovs § 2, stk. 1, gælder loven ikke for (1) lønmodtagere i statens eller folkekirkens tjeneste, der er ansat som tjenestemænd, (2) lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som de i nr. 1 nævnte tjenestemænd, og (3) lønmodtagere, der har aftalt andre ferieregler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at lønmodtagere efter stk. 1, nr. 1 og 2, som fratræder, uden at pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter § 23, stk. 6. Feriegodtgørelsen indbetales og udbetales efter reglerne i kapitel 5.

Efter ferielovens § 3, stk. 3, kan forsvarsministeren fastsætte ferieregler for værnepligtige i forsvaret samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i forsvaret på værnepligtislignende vilkår, konstabelelever og personel af reserven. Forsvarsministeren kan endvidere efter bestemmelsens stk. 4 indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie for militære personelgrupper, der ikke er omfattet af stk. 3. Herudover kan forsvarsministeren efter bestemmelsens stk. 5 fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtislignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst, jf. forslagets § 3. Tjenestemænd, ansatte på tjenestemandslignende vilkår og personel i Forsvaret og det statslige redningsberedskab vil således være omfattet af forslagets almindelige regler.

For visse grupper vil der dog være et behov for fortsat at gøre undtagelse fra dele af en ny ferielov. Dette gør sig blandt andet gældende for ansatte i Forsvaret og politiet, hvor det vil være nødvendigt at tage hensyn til deres varetagelse af særlige samfundsmæssige opgaver og internationale forpligtelser. Det bemærkes, at det med forslaget ikke vil være en forudsætning, at der indgås en kollektiv aftale mellem de centrale aftalparter på disse områder. Herudover vil der være et behov for fortsat at give relevante ressortministre bemyndigelse til at fastsætte regler om ferie.

Udgangspunktet er, at ferien for lønmodtagere i Forsvaret og politiet skal tilrettelægges i overensstemmelse med ferielovens almindelige regler. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter, vil dette dog ikke altid være muligt, og der kan derfor være behov for at fravige dele af ferieloven, når ganske særlige forhold gør sig gældende. Det er intentionen med stk. 1 og 2, at Forsvarets og politiets muligheder i disse særlige situationer skal svare til de gældende regler for statens tjenestemænd og den måde, hvorpå disse undtagelsesbestemmelser hidtil er blevet praktiseret.

Det bemærkes, at der ikke er foreslået særlige regler om forholdet mellem forslagets bestemmelser og lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. Der er ikke hermed tilsigtet en realitetsændring, idet det vurderes, at spørgsmålet er reguleret i § 9 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Det foreslås i *stk. 1*, at ansættelsesmyndigheden for personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, vil kunne bestemme, at indtil 5 feriedage udskydes til den følgende ferieafholdelsesperiode, hvis ganske særlige tjenstlige forhold har medført, at den fulde ferie ikke har kunnet afvikles i den pågældende ferieafholdelsesperiode. Udskydelse vil ikke kunne ske to ferieafholdelsesperioder i træk.

Den foreslåede bestemmelse vil give Forsvaret og politiet mulighed for ensidigt at fravige forslagets § 6, stk. 1, hvorefter optjent betalt ferie afholdes i løbet af ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, jf. dog §§ 21 og 22.

De ganske særlige tjenstlige forhold, som vil kunne begrunde en sådan fravigelse af forslagets § 6, stk. 1, vil være knyttet til de særlige aktiviteter, som Forsvaret og politiet varetager. Det vil som udgangspunkt være en betingelse for, at der foreligger ganske særlige tjenstlige forhold, at ansættelsesmyndigheden ikke har mulighed for at indkalde en anden lønmodtager til at gøre tjeneste

i stedet. Særlige aktiviteter varetages dog ofte af enheder med en fast bemanning, hvor vurderingen af, om der kan indkaldes en anden, derfor vil skulle foretages på enhedsniveau.

Sådanne ganske særlige tjenstlige forhold vil kunne foreligge i uforudsigelige situationer, fx i forbindelse med international udsendelse med kort varsel eller uforudsete beredskabsopgaver i forbindelse med fx terrorangreb og større eftersøgnings- og redningsopgaver.

Udskydelse af feriedage vil, som det fremgår af forslaget 2. pkt., ikke kunne ske to år i træk for den enkelte lønmodtager. Som kompensation for udskydelse efter 1. pkt. ydes en halv dags betalt frihed for hver udskudt feriedag, jf. forslaget 3. pkt. Kompensationen svarer til den kompensation, som gives efter de gældende regler for statens tjenestemænd.

Det foreslås i *stk. 2*, at ansættelsesmyndigheden for personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret eller hos politiet, kan bestemme, at hovedferien, jf. forslaget § 8, helt eller delvis placeres uden for hovedferieperioden, hvis ganske særlige tjenstlige forhold gør det nødvendigt.

Den foreslåede bestemmelse vil give ansættelsesmyndigheden mulighed for ensidigt at fravige forslaget § 8, stk. 2, 2. pkt., hvorefter lønmodtageren har ret til at holde hovedferien i perioden fra 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).

De ganske særlige tjenstlige forhold, som kan begrunde en sådan fravigelse af forslaget § 8, stk. 2, 2. pkt., vil være knyttet til de særlige opgaver, som Forsvaret og politiet varetager. Det vil som udgangspunkt være en betingelse for, at der foreligger ganske særlige tjenstlige forhold, at ansættelsesmyndigheden ikke har mulighed for at indkalde en anden lønmodtager til at gøre tjeneste i stedet. Særlige aktiviteter varetages dog ofte af enheder med en fast bemanning, hvor vurderingen af, om der kan indkaldes en anden, derfor vil skulle foretages på enhedsniveau. Ganske særlige tjenstlige forhold efter *stk. 2*, vil ud over de situationer, der er nævnt under *stk. 1*, også kunne være udsendelses- eller beredskabsopgaver, som det er muligt at planlægge, men som har en sådan tidsmæssig udstrækning, at det ikke vil være muligt at sikre alle lønmodtagere eller enheder ret til afvikling af hovedferie i hovedferieperioden.

Det vil fx kunne være længerevarende udsendelser til internationale øvelser eller operationer og forberedende uddannelses- eller øvelsesvirksomhed forud herfor. Danmark skal således blandt andet som følge af internationale forpligtelser stille en enhed på ca. 180 mand til rådighed for en fælles NATO-styrke 6 måneder ad gangen uden at have indflydelse på, hvornår udsendelsen tidsmæssigt skal ske. Andre situationer kan være bidrag i forbindelse med iværksættelse af en national grænsekontrol af længere varighed eller beredskabsopgaver i forbindelse med afvikling af konferencer med deltagelse af et stort antal statsledere eller andre med krav på særlig beskyttelse.

Som kompensation for placering af ferie efter 1. pkt. vil skulle ydes 1,8 times betalt frihed for hver feriedag, der er placeret uden for hovedferieperioden, jf. forslaget 2. pkt.

Kompensationen svarer til den kompensation, som gives efter de gældende regler for statens tjenestemænd.

Det foreslås i *stk. 3 og 4*, at forsvarsministeren vil kunne fastsætte ferieregler for værnepligtige i forsvaret eller det statslige redningsberedskab. Det foreslås endvidere, at forsvarsministeren efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer vil kunne fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i forsvaret eller det statslige redningsberedskab på værnepligtislignende vilkår, samt for

konstabelelever i forsvaret og personel af reserven. De foreslåede bestemmelser svarer til den gældende ferielovs § 3, stk. 3, og 5.

De foreslåede bestemmelser er begrundet i, at værnepligt er et borgerligt ombud, hvorfor værnepligtige ikke er omfattet af de foreslåede bestemmelser. Det er derfor nødvendigt for forsvarsministeren at kunne fastsætte bestemmelser om ferie for både værnepligtige og de lønmodtagergrupper, som varetager samme opgaver som de værnepligtige, således at disse grupper så vidt muligt er underlagt samme ferieregler. De foreslåede bemyndigelser forventes udmøntet som de gældende bemyndigelsesbestemmelser.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.11 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 45*

For søfarende er økonomi- og erhvervsministeren efter den gældende ferielovs § 3, stk. 1, tillagt de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, og efter bestemmelsens stk. 2 kan økonomi- og erhvervsministeren efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende.

Der er fastsat nærmere regler for søfarende, jf. bekendtgørelse nr. 285 af 26. marts 2015 om ferie for søfarende. Bekendtgørelsen gennemfører dele af Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF), om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF, EU-Tidende 2009, L 124, side 30-50. Efter bekendtgørelsens § 4 udøver Søfartsstyrelsen for ansatte de beføjelser, som ved ferieloven er henlagt til beskæftigelsesministeren eller direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Dette gælder dog ikke beføjelserne i ferielovens § 30, stk. 6, § 32, § 34, § 42 og § 46.

Det foreslås, at en ny ferielovs bestemmelser i videst mulig omfang skal finde anvendelse for alle lønmodtagere, dog med mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst. For så vidt angår søfarende er der imidlertid behov for fortsat at give erhvervs- og vækstministeren mulighed for at tilrettelægge og administrere et andet feriesystem, der tager højde for de søfarendes særlige forhold.

Det foreslås i *stk. 1*, at erhvervsministeren for søfarende vil udøve de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til FerieKonto. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 3, stk. 1.

Kompetencen vil som udgangspunkt omfatte samtlige beføjelser, som foreslås henlagt til FerieKonto. Erhvervsministeren vil dog med hjemmel i stk. 2, jf. bemærkningerne hertil nedenfor, kunne fastsætte nærmere regler om, at erhvervs- og vækstministeren ikke udøver visse af beføjelserne.

Søfarende omfatter i overensstemmelse med sømandslovens § 1, stk. 1, og § 49 enhver person, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn. Søfarende omfatter således også fiskere, idet partsfiskere på rent nettoudbytte dog fortsat ikke vil være omfattet af ferieloven.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at erhvervsministeren efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer vil kunne fastsætte andre ferieregler for søfarende. Den foreslåede bestemmelse svarer til den gældende ferielovs § 3, stk. 2.

Det betyder, at erhvervsministeren vil kunne fastsætte regler, der er i overensstemmelse med de internationale forpligtelser, der gælder for netop denne gruppe. Erhvervsministeren vil endvidere kunne fastsætte regler om, at ferielovens almindelige regler vil skulle finde anvendelse. Det bemærkes, at søfarende ikke er omfattet af arbejdstidsdirektivets artikel 7.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.11 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 46*

Efter den gældende ferielovs § 47, stk. 1, straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg, med bøde. En au pair-persons værtsfamilie kan også pålægges bøde efter bestemmelsen, jf. ferielovens § 47, stk. 5. Der kan endvidere pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel, jf. ferielovens § 47, stk. 2.

Efter ferielovens § 47, stk. 3, straffes den, der ikke efterkommer et pålæg efter ferielovens § 43 b, stk. 1, med bøde. Efter ferielovens § 43 b, stk. 1, pålægger Arbejdsmarkedets Feriefond årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden.

Efter den gældende ferielovs § 47, stk. 4, kan der fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov. Der er udstedt sådanne forskrifter i bekendtgørelse nr. 549 af 24. april 2015 om ferie (feriebekendtgørelsen), i bekendtgørelse nr. 548 af 24. april 2015 om FerieKonto (FerieKonto-bekendtgørelsen) og i bekendtgørelse nr. 550 af 24. april 2015 om Feriepengeinfo (Feriepengeinfo-bekendtgørelsen).

Efter feriebekendtgørelsens § 28, stk. 1, straffes lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 2, med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. ferielovens § 43, stk. 1. Efter ferielovens § 43, stk. 1, kan FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering indhente en række forskellige oplysninger om optjening, afholdelse og udbetaling af ferie til brug for administrationen af ferieloven. Det er efter feriebekendtgørelsens § 28, stk. 2, en betingelse for straf efter stk. 1, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering eller FerieKonto har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for administration af ferieloven, og at fristen for svar er udløbet, jf. feriebekendtgørelsens § 25.

Det følger endvidere af feriebekendtgørelsens § 28, stk. 3, at overtrædelse af feriebekendtgørelsens § 26 straffes med bøde. Feriebekendtgørelsens § 26 indeholder bestemmelser om opbevaring af dokumentation for udbetaling af feriepenge efter ferielovens § 34 b.

Efter FerieKonto-bekendtgørelsens § 14, stk. 1, straffes en arbejdsgiver, der overtræder §§ 1-5 og § 7 om anvendelse af FerieKonto, med bøde, og efter Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 16, stk. 1, straffes en arbejdsgiver, der overtræder §§ 1 og 2 om indberetning til indkomstregisteret, med bøde.

Der kan i alle disse tilfælde pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5, jf. feriebekendtgørelsens § 28, stk. 4, FerieKonto-bekendtgørelsens § 14, stk. 2, og Feriepengeinfo-bekendtgørelsens § 16, stk. 2, jf. ferielovens § 47, stk. 2.

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

Det foreslås på dette grundlag i *stk. 1*, at en arbejdsgiver vil kunne straffes med bøde, hvis arbejdsgiveren trods påkrav og uden rimelig grund undlader at betale forfaldne feriepenge. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 1.

Det vil være en betingelse for at ifalde ansvar efter bestemmelsen, at feriebetalingskravet er forfaldent, at der er givet påkrav om betaling, og at der ikke foreligger en gyldig grund til at undlade betalingen. En arbejdsgiver kan fx have en rimelig grund, hvis arbejdsgiveren har et berettiget modkrav, eller hvis betalingen allerede er foretaget. En arbejdsgiver kan også have rimelig grund til ikke at betale, hvis arbejdsforholdet har en sådan karakter, at det ikke er urimeligt, at arbejdsgiveren ønsker en retlig afgørelse af, om arbejdsgiveren har pligt til at yde feriebetaling, før der sker udbetaling, jf. UfR 1996.1085V.

Det foreslås imidlertid, at bødeniveauet øges betydeligt, således at niveauet svarer til den bod en arbejdsgiver ville ifalde for samme forhold i Arbejdsretten, jf. § 12 i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med senere ændringer. Efter hidtidig praksis nedlægges der således alene påstand om, at arbejdsgiveren idømmes en bøde på ikke under 1.000 kr. i sager efter bestemmelsen. Til sammenligning er det Arbejdsrettens praksis at idømme en bod på mellem ca. 20 og 25 pct. af det unddragne beløb, dog mindst 3.500 kr.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Påtaleberettiget er lønmodtageren og dennes eventuelle repræsentant. Det foreslås endvidere, at det præciseres i bestemmelsens 2. pkt., at en au pair-persons værtsfamilie – uanset at de ikke efter dansk ret anses som arbejdsgivere – også vil kunne ifalde strafansvar for manglende feriebetaling. Henvisningen til au pair-personens ”værtsfamilie” skal forstås som de værtsforældre, der har underskrevet au pair-aftalen. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 5.

Det foreslås endvidere i *stk. 2*, at der gives hjemmel til at fastsætte straffebestemmelser i administrative forskrifter udstedt i henhold til loven. Dermed sikres, at det fortsat vil være muligt at fastsætte bestemmelser om, at det vil være forbundet med strafansvar for arbejdsgivere og andre, der varetager opgaver på ferieområdet, at undlade at opfylde de betalings-, oplysnings-, indberetnings- og dokumentationsforpligtelser, som de er pålagt med henblik på at sikre en korrekt feriepengeadministration. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 4.

Straffeniveauet ved overtrædelse af bekendtgørelserne er behandlet i Rigsadvokatens Meddelelse nr. 4/2005 om sanktionen ved manglende indbetaling til Feriekonto. Det fremgår af dennes kapitel 5 om strafpåstande, at en arbejdsgiver ved overtrædelse af § 1, stk. 1, i FerieKonto-bekendtgørelsen, i 1. gangs tilfælde straffes med en bøde på 1.000 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling, i 2. gangs tilfælde med en bøde på 1.400 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling, og i 3. gangs tilfælde med en bøde på 1.800 kr. pr. 3-måneders periode, for hvilken der ikke er sket indbetaling. Det fremgår endvidere, at bøden i det omfang arbejdsgiveren har opnået en gevinst eller besparelse, som er væsentligt større end den bøde, som følger af de almindelige bødeniveauer, fastsættes med udgangspunkt i denne gevinst eller besparelse. Heri kan efter retspraksis blandt andet indgå summen af de morarenter, som arbejdsgiveren undgår at ifalde ved helt at undlade indberetning, jf. UfR 2005.470/2Ø.

Det foreslås i *stk. 3*, at der fortsat vil kunne pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. Bestemmelsen indebærer, at der også i regler, som udfærdiges i medfør af loven, kan fastsættes regler om, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. Bestemmelsen svarer til den gældende ferielovs § 47, stk. 2.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.9 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 47*

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. september 2020, jf. dog forslagets stk. 2 og 4.

Dermed vil lønmodtagerne komme til at optjene og afholde ferie efter de foreslåede regler fra og med det ferieår, der starter den 1. september 2020, jf. forslagets §§ 4 og 6.

Det foreslås i *stk. 2*, at forslagets § 48 vil skulle træde i kraft allerede den 1. januar 2019. Forslagets § 48 indeholder forslag til ændring af den gældende ferielov, således at denne vil blive udfaset samtidig med ikrafttrædelsen af den foreslåede ferieordning, jf. forslagets stk. 3. Den foreslåede udfasning griber ind i den ferie, som optjenes i kalenderåret 2019. Det foreslås derfor, at denne bestemmelse træder i kraft allerede den 1. januar 2019, således at både arbejdsgivere og lønmodtagere er på det rene med, at optjeningsåret 2019 ikke som ellers kan anskues som en helhed, der er bestemmende for ferieafholdelse i perioden 1. maj 2020 til 30. april 2021.

Det foreslås i *stk. 3*, at lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, ophæves.

Det foreslås i *stk. 4*, at loven ikke finder anvendelse på ferie, som inden lovens ikrafttrædelse er varslet til afholdelse helt eller delvist i september 2020, og for ferie, som er optjent under den hidtil gældende ferielov, og som ikke i medfør af § 49 i denne lov er overført til afholdelse efter denne lov eller til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Hermed sikres, at der kan holdes ferie i september 2020 efter de hidtil gældende regler.

Efter den foreslåede bestemmelse vil loven træde i kraft den 1. september 2020, jf. forslagets stk. 1, og den gældende ferielov vil blive ophævet samtidig med, at den foreslåede ferielov træder i kraft, jf. stk. 3, dog således, at ferie, der er varslet til afholdelse i september 2020 kan holdes efter

den gældende ferielov, jf. forslaget til stk. 4. Aftaler, der er indgået efter den gældende ferielov, og som ikke er i overensstemmelse med den nye ferielov, vil derfor ikke længere være gyldige.

Det bemærkes, at den gældende ferielov fortsat vil finde anvendelse på ferie, der er optjent og skal behandles efter den gældende ferielov. Ferie optjent inden den 1. september 2020 vil således skulle behandles efter den gældende ferielovs regler og hos de myndigheder m.v., som er tillagt kompetence efter den gældende ferielov, medmindre andet fremgår af overgangsbestemmelserne i forslagets §§ 48 og 49.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.12 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 48*

#### *Til nr. 1*

Efter den gældende ferielovs § 12, stk. 1, skal ferie holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Det foreslås, at der i ferielovens § 12, stk. 1, tilføjes en henvisning til § 48 a som affattes ved forslagets nr. 3, hvortil der henvises.

Forslaget indebærer, at der i den første bestemmelse i ferieloven, der regulerer afholdelse af ferie, indsættes en henvisning til den foreslåede bestemmelse om udfasning af den gældende ferielov. Dermed vil lovens materielle bestemmelser om afholdelse indeholde en henvisning til, at disse regler ikke finder anvendelse fra den 1. september 2020, og at ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 ikke vil kunne afholdes.

Den foreslåede bestemmelse vil træde i kraft den 1. januar 2019, jf. forslagets § 47, stk. 2.

#### *Til nr. 2*

Efter den gældende ferielovs § 29, stk. 1, udbetales feriegodtgørelse senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, og efter bestemmelsens stk. 2 skal anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse rettes til FerieKonto, jf. dog §§ 30 og 30 a. Bestemmelsen er den første bestemmelse i loven om udbetaling.

Det foreslås, at der i ferielovens § 29 – som står i ferielovens kapitel 5 – tilføjes et stk. 3, hvorefter feriebetaling omfattet af § 48 a ikke vil kunne udbetales efter lovens kapitel 5 og 5 a. Bestemmelsen i § 48 a affattes ved forslagets nr. 3, hvortil der henvises.

Forslaget indebærer, at der i den del af ferieloven, der regulerer udbetaling af ferie, indsættes en henvisning til den foreslåede bestemmelse om udfasning af den gældende ferielov. Dermed vil lovens materielle bestemmelser om udbetaling indeholde en henvisning til, at disse regler ikke finder anvendelse fra den 1. september 2020, og at ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 ikke vil kunne udbetales.

Den foreslåede bestemmelse vil træde i kraft den 1. januar 2019, jf. forslagets § 47, stk. 2.

#### *Til nr. 3*



Efter den gældende ferielovs § 7, stk. 1, optjener en lønmodtager ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår), og efter den gældende ferielovs § 12, stk. 1, skal ferie afholdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret. Ferielovens §§ 12-22 indeholder bestemmelser om afholdelse af ferie, mens ferielovens kapitel 4, 5 og 5 a indeholder bestemmelser om udbetaling af ferie.

Det foreslås, at der i den gældende ferielov efter dennes ikrafttrædelsesbestemmelse i § 48 indsættes en ny bestemmelse om, hvorledes den gældende ferielov udfases.

Med ikrafttrædelse den 1. september 2020 sker overgangen på et tidspunkt, som ligger i hovedferieperioden 2020. Efter den gældende ferielovs § 14 skal 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien), og hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september. Det foreslås, at dette også skal gælde i 2020. Efter den gældende ferielovs § 15 skal ferie varsles – hovedferie senest 3 måneder inden feriens begyndelse, øvrige feriedage senest 1 måned før feriens begyndelse, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Det foreslås, at denne adgang til varsling skal gælde helt frem til den nye ferielovs ikrafttræden med den virkning, at ferie, der er varslet inden den 1. september 2020 til afholdelse i september 2020 – hvad enten det er hovedferie, som med 3 måneders varsel er varslet til hel eller delvis afholdelse i september 2020, eller anden ferie, som med 1 måneds varsel er varslet til afholdelse i september 2020 – afholdes efter den hidtidige ferielov.

Det foreslås, at bestemmelsen affattes, så det fremgår klart, at betalt ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 kan afholdes efter den gældende ferielov og derefter efter den nye ferielov, dog således at hovedferien, jf. § 14, stk. 1, i gældende ferielov skal gives i sammenhæng i perioden fra den 1. maj til den 30. september 2020, og således at der indtil ikrafttrædelsen af den nye ferielov kan varsles ferie til afholdelse inden 30. september 2020 efter den gældende ferielov.

Det foreslås desuden, at bestemmelsens *stk. 2, 1. pkt.* affattes således, at ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 ikke vil kunne afholdes eller udbetales efter denne lov, medmindre lønmodtageren er omfattet af forslaget *stk. 3* om ret til at afholde særlige fondsferiedage eller omfattet af § 2 a. Sådant optjent ferie behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Det foreslås dog, at optjent ferie for perioden 1. september 2019 til 31. december 2019 vil kunne afholdes som særlige fondsferiedage, når visse betingelser er opfyldt, jf. *stk. 3*. Der henvises til bemærkningerne til *stk. 3* nedenfor.

Lønmodtagere, der er omfattet af den gældende ferielovs § 2 a, vil dog fortsat kunne afholde den ferie, de optjener i perioden. Dette skyldes, at den gældende ferielovs § 2 a indeholder regler om samtidighedsferie for nærmere definerede lønmodtagere. Disse lønmodtagere ville miste deres ret til at holde betalt ferie i det pågældende år, såfremt de blev omfattet af forslaget på lige fod med øvrige lønmodtagere. Den gældende ferielovs § 2 a omfatter hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, som udfører huslige opgaver 6 dage om ugen, personer, som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, efter aftale med arbejdsgiveren, samt anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft efter aftale med arbejdsgiveren.

Forslaget indebærer, at ferie, der optjenes i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020, som udgangspunkt ikke vil kunne afholdes, men vil skulle hensættes efter det samtidig fremsatte lovforslag om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Det foreslås imidlertid i 2. pkt., at feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over månedsskiftet august-september 2019 anses for optjent i september 2019. Feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over månedsskiftet august-september 2020 anses for optjent i september 2020. Det betyder, at alle indberetninger, som vedrører lønperioder, der slutter i perioden fra og med 1. september 2019 til og med 31. august 2020 således skal indberettes til fonden. Den foreslåede bestemmelse er særligt relevant for arbejdsgivere der har uge- eller 14-dageslønnede ansatte, idet disse arbejdsgivere, såfremt feriegodtgørelsen hen over nævnte periode ikke samlet bliver fremført til lønperiodens slutdato, administrativt vil skulle opsplittes i feriedage med et kr. beløb optjent før 1. september 2019 og feriedage med et kr. beløb optjent efter 1. september 2019.

Det foreslås i stk. 3, 1. pkt., at en lønmodtager, der har optjent ferie i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019, og som i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019 har optjent mindre end 8,3 feriedage, har ret til at afholde op til 8,3 feriedage som særlige fondsferiedage efter det samtidigt fremsatte forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med feriebetaling fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler. Bestemmelsen giver en afgrænset gruppe af lønmodtagere, der dels har optjent et begrænset antal feriedage til afholdelse i perioden fra 1. maj 2020 til den 30. september 2020, og dels har været ansat i en periode fra 1. september 2019 til den 31. december 2019, mulighed for at afholde op til 8,3 af de feriedage, der skal administreres efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, jf. stk. 2.

Det foreslås i stk. 3, 2. pkt., at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, hvilke lønmodtagere, der er omfattet af bestemmelsen, herunder om hvordan antallet af feriedage optjent i perioden 1. januar 2019 til den 31. august 2019 opgøres på baggrund af oplysninger fra eIndkomstregistret, ATP og FerieKonto m.v. Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler træffer på baggrund af en ansøgning fra den lønmodtager, der ønsker at udnytte adgangen til at afholde særlige fondsferiedage afgørelse herom. Dette sker efter regler i det samtidigt fremsatte forslag til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, hvortil der henvises.

Det bemærkes, at bestemmelsen alene vil afskære afholdelse eller udbetaling af optjent betalt ferie. Dermed vil bestemmelsen ikke omfatte elevs krav på udbetaling af løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, jf. den gældende ferielovs § 9. Elever vil således også i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 have krav på at modtage den yderligere betaling under ferie, uanset at der ikke er optjent betalt ferie efter ferielovens § 7.

Det bemærkes endvidere, at idet bestemmelsen alene vil afskære afholdelse eller udbetaling af optjent betalt ferie, vil bestemmelsen ikke berøre lønmodtagerens ret til 25 dages ferie om året, jf. ferielovens § 8. Denne bestemmelse vil således først blive ophævet pr. 1. september 2020, jf. forslagets § 47, stk. 3.

Den ferie, som ikke vil kunne afholdes eller udbetales efter den foreslåede bestemmelse, vil i stedet skulle behandles i overensstemmelse med forslaget § 49, stk. 2.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.12 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 49*

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår samt ferie for lønmodtagere omfattet af § 2 a og § 9 i den hidtil gældende lov om ferie, som en lønmodtager ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020, vil skulle overføres til afholdelse efter den foreslåede lov.

Overførselsadgangen vil således omfatte optjent ferie, som lønmodtageren ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020.

Det betyder, at ret til ferie, der er optjent i perioden forud for ikrafttrædelsen af den foreslåede ferielov, men som ikke er blevet afholdt eller varslet afholdt inden den 31. august 2020, vil skulle overføres til afholdelse efter de foreslåede regler.

Det bemærkes i den anledning, at ferie, der er overført efter de gældende regler i ferielovens § 19, ligeledes vil kunne overføres til afholdelse efter de foreslåede regler. Aftaler om overførsel af ferie, der er indgået i overensstemmelse med den gældende ferielov inden ikrafttrædelsen af den nye ferielov den 1. september 2020, vil derfor fortsat være gyldige. Ferie, der overføres til afholdelse efter den foreslåede ferielovs ikrafttræden, vil skulle afholdes i henhold til de nye regler.

Det bemærkes, at overførsel af ferien ind i det foreslåede feriesystem vil være hovedreglen.

Det foreslås imidlertid i *stk. 1, 2. pkt.*, at lønmodtageren vil kunne anmode om at få optjent ferie ud over 20 dage udbetalt. Dette indebærer, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at lønmodtageren – hvis denne har mere end fire ugers ferie til gode den 31. august 2020, og denne ferie ikke er varslet til afholdelse i september 2020 – får udbetalt det overskydende i stedet for, at al ferien overføres til afholdelse.

Udbetalingen vil skulle ske med det beløb, som lønmodtageren ville have fået udbetalt, hvis lønmodtageren havde holdt ferien på udbetalingstidspunktet. Der henvises til forslaget § 16. Dette vil gælde, uanset om lønmodtageren har en feriehindring på udbetalingstidspunktet.

Det foreslås i *stk. 2*, at optjent ferie, der efter § 48 a, stk. 2 i den hidtil gældende lov om ferie, som affattet ved forslaget § 48, nr. 3, ikke har kunnet afholdes eller udbetales, vil skulle behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Der henvises til det samtidig affattede udkast til lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.12 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 50*

Det foreslås, at regler fastsat i medfør af den hidtil gældende ferielov forbliver i kraft, indtil de ophæves eller erstattes af bekendtgørelser udstedt efter denne lov.

#### *Til § 51*

Det foreslås, som konsekvens af, at den gældende lov om ferie erstattes af forslaget til lov om ferie, at Arbejdsrettens kompetence bliver udvidet til at omfatte, hvorvidt de i § 3, stk. 3 og stk. 4 opstillede betingelser er opfyldt. Der vil kunne opstå tvister om, hvem der er mest repræsentativ overenskomstpart efter den foreslåede ferielovs § 3, stk. 3 og 4, hvorfor det foreslås at foretage følgende ændringer.

#### Til nr. 1 og 2

De foreslåede ændringer er redaktionelle konsekvenser af, at der i forslagets § 1, nr. 3, stilles forslag om at tilføje et yderligere punkt til oplistningen i arbejdsretslovens § 9, stk. 1.

#### Til nr. 3

Efter den gældende arbejdsretslovs § 9, stk. 1, har Arbejdsretten kompetence i sager om (1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler, (2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, (3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller varsler udstedt i denne anledning, hvis den berørte parts hovedorganisation eller parten selv, hvis denne ikke er medlem af en sådan, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres mod, (4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, (5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, (6) tvister om forligsmændenes kompetence, (7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift, (8) vægring omfattet af § 32, og (9) hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7.

Det foreslås, at Arbejdsrettens kompetence udvides til at omfatte sager om, hvorvidt de i den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 3 og 4, anførte betingelser er opfyldt, jf. dennes § 3, stk. 6.

Efter den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 3, vil lovens bestemmelser – bortset fra de ufravigelige bestemmelser – kunne fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Loven vil ligeledes kunne fraviges ved lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en kollektiv overenskomst omfattet af 1. pkt. Ved fravigelse efter 1. og 2. pkt. skal lønmodtageren være sikret de rettigheder, der følger af artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Efter den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 4, vil det i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, kunne aftales at fravige forslagets § 31, stk. 2 (om indbetaling til FerieKonto), mod,

at der pr. lønmodtager omfattet af overenskomsten stilles garanti for mindst et års feriebetaling efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Garantigiver kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, så en virksomhed omfattet af garantiordningen kan anvende garantiordningen på lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten med garantiordningen, og fravige § 31, stk. 2, ved at give hver lønmodtager meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen og om dennes vilkår. Er en virksomhed omfattet af flere garantiordninger, angår adgangen efter 2. pkt. den garantiordning på en virksomhed, som omfatter flest lønmodtagere, i forhold til de lønmodtagere på virksomheden, som ikke er omfattet af nogen overenskomst med en garantiordning.

Forslaget indebærer således, at Arbejdsretten vil blive tillagt kompetencen til at tage stilling til sager om, hvem den mest repræsentative arbejdsmarkedspart måtte være i en given situation.

Baggrunden for den foreslåede bestemmelse er, at Arbejdsretten vurderes bedst egnet til at behandle spørgsmål om en overenskomstperts repræsentativitet, idet Arbejdsretten også på andre områder har kompetencen til at tage stilling til, hvem den mest repræsentative arbejdsmarkedspart måtte være i en given situation.

Der kan i den forbindelse henvises til lov nr. 1369 af 16. december 2014 om ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Overførsel af kompetencer til Arbejdsretten), hvor kompetencen til at tage stilling til, om der er tale om en landsdækkende overenskomst indgået af en mest repræsentativ arbejdsmarkedspart, blev overført fra de almindelige domstole til Arbejdsretten.

Til nr. 4

Som hovedregel kan en sag kun indbringes for Arbejdsretten af en arbejdsgiver, som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, eller af en arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation. Arbejdsretslovens § 9, stk. 3-6, indeholder dog yderligere bestemmelser om, hvem der kan indbringe sager for Arbejdsretten. Det følger af arbejdsretslovens § 9, stk. 6, at sager om, hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7 (herunder at overenskomst skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter), kan indbringes for Arbejdsretten af en vikar, vikarens lønmodtagerorganisation, et vikarbureau eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.

Det foreslås, at sager om, hvorvidt de i den samtidig foreslåede ferielovs § 3, stk. 3 og 4, anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 6, skal kunne indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation, dennes arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog arbejdsretslovens § 13, stk. 1.

Dette indebærer, at sager om, hvorvidt betingelserne for at fravige bestemmelser i ferieloven er opfyldt, vil kunne indbringes af den enkelte lønmodtager, af dennes lønmodtagerorganisation, af dennes arbejdsgiver eller af en lønmodtager- eller af en arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i sagen.

For den enkelte lønmodtager – bortset fra vikarer – vil der være tale om en nyskabelse i forhold til, hvem der kan indbringe en sag for Arbejdsretten, idet det ellers på lønmodtagersiden alene er den faglige organisation og ikke den enkelte lønmodtager, der kan indbringe en sag for Arbejdsretten. For andre organisationer end lønmodtagerens eventuelle organisation forudsættes det i forslaget, at de vil skulle have en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag for at kunne indbringe den for Arbejdsretten. Begrebet »konkret og aktuel interesse« henviser til de principper, der gælder i relation til iværksættelse af kollektive kampskridt, og ligger således i forlængelse af velkendt arbejdsretlig terminologi.

Hvis en organisation er medlem af en mere omfattende organisation, skal en sag efter arbejdsretslovens § 13 anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Dette forudsættes også at ville gælde i sager omfattet af nærværende lovforslag.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.13 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

#### *Til § 52*

Efter gældende regler kan Udbetaling Danmark efter aftale med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering indhente og samkøre oplysninger til brug for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings administration af lov om ferie.

Det foreslås, som konsekvens af, at den gældende lov om ferie erstattes af forslaget til lov om ferie, samt at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke længere skal forestå administrationen af lov om ferie, at ændre henvisningen i bestemmelsen til den foreslåede nye lov om ferie, samt at det fremgår, at Udbetaling Danmark efter aftale med Beskæftigelsesministeriet kan indhente og samkøre oplysninger til brug for Feriekontos administration af lov om ferie.

#### *Til § 53*

Der er tale om konsekvensændringer som følge af, at den gældende lov om ferie erstattes af forslaget til lov om ferie. Som konsekvens heraf foreslås det at ændre henvisningerne i bestemmelsen til henvisning til bestemmelserne i den foreslåede lov om ferie.

Forslaget medfører ingen materielle ændringer.

#### *Til § 54*

Efter § 3, stk. 1, nr. 9, i lov om et indkomstregister, indberettes oplysninger om feriegodtgørelse, som er omfattet af indberetningspligt efter ferielovens § 27 a, og oplysninger om ferie, i det omfang der i medfør af ferielovens § 33, stk. 1, er fastsat regler om indberetning heraf, til indkomstregisteret.

Bestemmelsen i ferielovens § 27 a, foreslås videreført som § 31, stk. 1, i forslaget til ny ferielov. Bestemmelsen i ferielovens § 33, stk. 1, foreslås videreført som § 31, stk. 4, i forslaget til ny

ferielov. Det foreslås derfor at konsekvensændre § 3, stk. 1, nr. 9, i lov om et indkomstregister, således at der i stedet henvises til den nye ferielovs § 31, stk. 1, henholdsvis § 31, stk. 4.

*Til § 55*

Ferieloven vil ikke skulle finde anvendelse på Færøerne og Grønland. Både Færøerne og Grønland har vedtaget egne ferielove. Den færøske og grønlandske ferielovgivning er opbygget efter de samme principper som den gældende danske ferielov, men adskiller sig dog på flere punkter herfra.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<p>§ 12. Ferie skal holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret. Stk. 2... Stk. 3...</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 48</b></p> <p>I lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, foretages følgende ændringer:</p> <p><b>1.</b> I § 12, stk. 1, indsættes efter »optjeningsåret«: »», jf. dog § 48 a«.</p>
<p>§ 29. Feriegodtgørelse udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Stk. 2. Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse skal rettes til FerieKonto, jf. dog §§ 30 og 30 a</p>	<p><b>2.</b> I § 29 indsættes som <i>stk. 3</i>: »Stk. 3. Feriebetalning omfattet af § 48 a kan ikke udbetales efter lovens kapitel 5 og 5 a.«</p>
	<p><b>3.</b> Efter § 48 indsættes:</p> <p>»§ 48 a. Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår kan i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 afholdes efter denne lov og derefter efter den nye ferielov, som træder i stedet for denne lov, jf. den nye ferielovs § 49, dog således at hovedferien, jf. § 14, stk. 1, skal gives i sammenhæng i perioden fra den 1. maj til den 30. september 2020, og således at der indtil ikrafttrædelsen af den nye ferielov kan varsles afholdelse af ferie til afholdelse inden den 30. september 2020 efter denne lov.</p> <p>Stk. 2. Ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 kan ikke afholdes eller udbetales efter denne lov, jf. dog stk. 3, medmindre lønmodtageren er omfattet af § 2 a i denne lov. Sådan optjent ferie behandles efter reglerne i lov om forvaltning og</p>



	<p>administration af tilgodehavende feriemidler.</p> <p><i>Stk. 3.</i> En lønmodtager, som har optjent ferie i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019, men som ikke har optjent ferie i perioden fra 1. januar 2019 til 31. august 2019, eller som i denne periode har optjent mindre end 8,3 feriedage, har ret til at afholde op til 8,3 af feriedagene optjent i perioden fra 1. september 2019 til 31. december 2019 som særlige fondsferiedage efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med betaling fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.</p> <p>Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke lønmodtagere der er omfattet af bestemmelsen.«</p>
	<b>§ 51</b>
<p><b>§ 9.</b> For Arbejdsretten indbringes sager om overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,</p> <p>1-7)</p> <p>8) vægring omfattet af § 32, og</p> <p>9) hvorvidt de i § 3, stk. 5, i lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse.</p>	<p>I lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som ændret ved lov nr. 343 af 17. april 2012, § 3 i lov nr. 472 af 13. maj 2013, § 2 i lov nr. 1369 af 16. december 2014 og § 2 i lov nr. 626 af 8. juni 2016, foretages følgende ændringer:</p> <p><b>1.</b> I § 9, stk. 1, nr. 8, ændres »§ 32, og« til: »§ 32,«.</p> <p><b>2.</b> I § 9, stk. 1, nr. 9, ændres », jf. lovens § 3, stk. 7.« til: », jf. lovens § 3, stk. 7, og«.</p> <p><b>3.</b> I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 10: »10) hvorvidt de i ferielovens § 3, stk. 3 og 4,</p>

	<p>anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 6.«</p> <p><b>4.</b> I § 9 indsættes som stk. 7:  »Stk. 7. Sager efter stk. 1, nr. 10, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation, dennes arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«</p>
	<b>§ 52</b>
<p><b>§ 12 c...</b>  <i>Stk. 2...</i></p> <p><i>Stk. 3.</i> Udbetaling Danmark kan efter aftale med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering indhente og samkøre oplysninger efter § 43, stk. 1 og 2, i lov om ferie til brug for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings administration af lov om ferie.  <i>Stk. 4...</i>  <i>Stk. 5...</i></p>	<p>I lov om Udbetaling Danmark, jf. lovbekendtgørelse nr. 1507 af 6. december 2016, som ændret ved § 26 i lov nr. 287 af 29. marts 2017, § 9 i lov nr. 285 af 29. marts 2017 og § 16 i lov nr. 674 af 8. juni 2017, foretages følgende ændring:</p> <p>I § 12 c, stk. 3, affattes således:</p> <p><i>Stk. 3.</i> Udbetaling Danmark kan efter aftale med Beskæftigelsesministeriet indhente og samkøre oplysninger efter § 37, stk. 1 og 4, i lov om ferie til brug for FerieKontos administration af lov om ferie.</p>
	<b>§ 53</b>
<p><b>§ 6.</b> Hvis den lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser.  <i>Stk. 2...</i>  <i>Stk. 3...</i></p>	<p>I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017, foretages følgende ændring:</p> <p>I § 6, stk. 1, ændres »ferielovens §§ 7, 23 og 24« til: »ferielovens §§ 5 og 16-19«</p>

	<b>§ 54</b>
<p><b>§ 3.</b> Følgende oplysninger skal indberettes til indkomstregisteret:</p> <p>1-8)...</p> <p>9) Oplysninger om feriegodtgørelse, som er omfattet af indberetningspligt efter ferielovens § 27 a, og oplysninger om ferie, i det omfang der i medfør af ferielovens § 33, stk. 1, er fastsat regler om indberetning heraf til indkomstregisteret.</p>	<p>I lov om et indkomstregister, jf. lovbekendtgørelse nr. 49 af 12. januar 2015, foretages følgende ændringer:</p> <p><b>1.</b> I § 3, <i>stk. 1, nr. 9</i>, ændres ”ferielovens § 27 a” til: ferielovens § 31, stk. 1,” og ”ferielovens § 33, stk. 1” ændres til ”ferielovens § 31, stk. 4.</p>