

Ferieudvalgets betænkning om ferieloven

Betænkning nr. 1375
Arbejdsministeriet, august 1999

Købes hos boghandleren eller hos
Statens information
Postbox 1103, 1009 København K
Telf. 33 37 92 28, Fax 33 37 92 80
E-post: sp@si.dk
100 kr. inkl. moms.

Publikationen kan hentes på
Arbejdsministeriets hjemmeside
<http://www.am.dk/publikationer>

ISBN 87-601-8451-5
ISBN 87-601-8452-3 (internet)
Tryk: Herrmann & Fischer A/S

INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel 1:	Indledning	6
1.1.	Baggrunden for nedsættelsen af udvalget	6
1.2.	Udvalgets kommissorium	6
1.3.	Udvalgets sammensætning	8
1.4.	Konsultation med organisationer m.v.	9
1.5.	Ferieloven i hovedtal samt oversigt over betænkningen.....	10
1.5.1.	Ferieloven i hovedtal	10
1.5.2.	Oversigt over betænkningen.....	11
Kapitel 2:	Internationale forpligtelser	12
2.1.	EU's arbejdstidsdirektiv.....	12
2.2.	ILO-konventionen om ferie.....	13
2.3.	Udvalgets vurderinger.....	14
2.4.	Feriebegrebet	15
Kapitel 3:	Andre landes ferieregler - set i forhold til de gældende regler i Danmark	17
3.1.	Indledning.....	17
3.2.	Gældende ferieregler.....	17
3.3.	Hvem er omfattet af ferieloven.....	17
3.4.	Kan loven fraviges.....	18
3.5.	Optjeningsårets placering i forhold til ferieåret	18
3.6.	Feriens længde.....	18
3.7.	Hovedferiens længde og placering.....	18
3.8.	Varsling af ferie.....	19
3.9.	Den økonomiske dækning under ferien.....	19
3.10.	Særlige ferierettigheder.....	20
3.11.	Sygdom i ferieperioden.....	20
3.12.	Betaling ved fratrædelse.....	20
3.13.	Optjening af ferie under fravær.....	20
3.14.	Overførsel af ferie.....	20
Kapitel 4:	Ferieloven som rammelo	21
4.1.	Lovens formål/hovedhensyn.....	21
4.1.1.	Hovedhensynene bag den gældende ferielov.....	21
4.1.2.	Hovedhensynene bag en moderne ferielov.....	21

4.2.	Fravigelighed.....	22
4.2.1.	Gældende regler.....	22
4.2.2.	Udvalgets overvejelser.....	24
4.2.3.	Videregående rettigheder.....	25
4.3.	Afsluttende bemærkninger.....	26
Kapitel 5:	Personkredsen.....	27
5.1.	Gældende regler.....	27
5.2.	Lønmodtagerbegrebet.....	28
5.3.	Territorial afgrænsning.....	29
5.4.	Ansættelser, der hviler på særligt lovgrundlag.....	29
5.5.	Udvalgets overvejelser.....	30
5.6.	Afsluttende bemærkninger.....	31
Kapitel 6:	Optjening af ferie og ret til ferie.....	32
6.1.	Regelgrundlaget.....	32
6.2.	Hvilke problemer giver de gældende regler anledning til.....	33
6.2.1.	Ferielovens uge- og dagebegreb.....	33
6.2.2.	Optjeningsprincippet.....	34
6.3.	Udvalgets overvejelser.....	35
6.3.1.	Ferielovens uge- og dagebegreb.....	35
6.3.2.	Optjeningsprincippet.....	35
6.4.	Afsluttende bemærkninger.....	37
Kapitel 7:	Ydelse i forbindelse med afholdelse af ferie.....	38
7.1.	Gældende regler.....	38
7.1.1.	Feriegodtgørelse.....	38
7.1.2.	Løn under ferie.....	39
7.2.	Udvalgets overvejelser.....	40
7.2.1.	Større anvendelse afløn under ferie.....	40
7.2.1.1.	Løn under ferie som hovedregel samt harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelsen.....	40
7.2.1.2.	Kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse samt harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelsen.....	42
7.2.1.3.	Kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse uden harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelsen.....	44
7.2.2.	Beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg.....	45
7.2.2.1.	Feriegodtgørelse.....	45
7.2.2.2.	Ferietillæg.....	46
7.2.2.3.	Mulighederne for fravigelser.....	47
7.3.	Afsluttende bemærkninger.....	48

Kapitel 8:	Håndtering af feriegodtgørelsen	49
8.1.	Den nuværende håndtering af feriegodtgørelsen	49
8.1.1.	Feriekonto-systemet	49
8.1.2.	Ferieoverenskomst-systemet	50
8.2.	Udvalgets overvejelser	51
8.2.1.	Indbetaling af feriegodtgørelse	51
8.2.2.	Automatisk udbetaling af feriegodtgørelsen	52
8.2.3.	Harmonisering af reglerne om indbetaling af feriegodtgørelse	54
8.2.3.1.	Pengeinstitutmodeller for håndtering af feriegodtgørelse	55
8.2.3.2.	ATP-udbudsmodellen	56
8.2.4.	Forrentning af feriegodtgørelsen	56
8.3.	Afsluttende bemærkninger	57
 Kapitel 9:	 Afvikling af ferie	 59
9.1.	Gældende regler	59
9.1.1.	Hovedferie og restferie	59
9.1.2.	Ferie i dage og timer	59
9.1.3.	Placering og varsling af ferie	60
9.1.4.	Udskydelse og afbrydelse af ferie	61
9.1.5.	Sygdom og ferie	61
9.1.6.	Konflikt og ferie	62
9.1.7.	Ferie i opsigelses- og fritstillingsperioder	62
9.1.8.	Kollektive ferielukninger	63
9.2.	Udvalgets overvejelser	63
9.2.1.	5-dages-uge	63
9.2.2.	Ferieåret	63
9.2.3.	Ferieperioden	64
9.2.4.	Løntræk	65
9.2.5.	Ferie i dage og timer	66
9.2.6.	Placering og varsling af ferie	67
9.2.7.	Udskydelse og afbrydelse af ferie	67
9.2.8.	Sygdom	68
9.2.9.	Konflikt	69
9.2.10.	Ferie i opsigelses- og fritstillingsperioder	69
9.2.11.	Overførsel af ferie	70
9.2.11.1.	Afholdelse af og aftale om overført ferie	71
9.2.11.2.	Fratræden	72
9.2.11.3.	Overførsel for henholdsvis timelønnede og månedslønnede	72

9.2.11.4.	Lønmodtagernes Garantifond.....	73
9.2.12.	Lønkomensation for manglende afholdelse af ferie	73
9.3.	Afsluttende bemærkninger.....	74
Kapitel 10:	Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferien holdes.....	75
10.1.	Gældende regler.....	75
10.2.	Udvalgets overvejelser.....	76
10.2.1.	Automatisk udbetaling.....	76
10.2.2.	Udbetaling af mindre beløb.....	76
10.2.3.	Udbetaling til personer, der forlader arbejdsmarkedet....	77
10.2.4.	Udbetaling ved ophold i udlandet.....	78
10.2.5.	Feriehindringer.....	79
10.3.	Afsluttende bemærkninger.....	79
Kapitel 11:	Forældelse, modregning, sanktioner og morarenter..	80
11.1.	Forældelse.....	80
11.1.1.	Gældende regler.....	80
11.1.2.	Udvalgets overvejelser.....	81
11.1.2.1.	Forældelsesreglerne.....	81
11.1.2.2.	Modtagere af forældede (og uhævede) feriepenge.	82
11.2.	Modregning.....	82
11.2.1.	Gældende regler.....	83
11.2.2.	Udvalgets overvejelser.....	83
11.3.	Sanktioner.....	83
11.3.1.	Gældende regler.....	83
11.3.2.	Udvalgets overvejelser.....	84
11.4.	Morarenter.....	85
11.4.1.	Gældende regler.....	85
11.4.2.	Udvalgets overvejelser.....	85
Kapitel 12:	Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde.....	86
12.1.	Gældende regler.....	86
12.1.1.	Arbejdsmarkedets Feriefond.....	86
12.1.1.1.	Arbejdsmarkedets Feriefonds opgaver.....	86
12.1.1.2.	Arbejdsmarkedets Feriefonds midler.....	87
12.1.2.	De private feriefonde.....	88
12.2.	Konsekvenser af udvalgets overvejelser.....	89
12.2.1.	Arbejdsmarkedets Feriefond.....	89
12.2.2.	De private feriefonde.....	90
12.3.	Afsluttende bemærkninger.....	90

Kapitel 13:	Administration af ferieloven	91
13.1.	Gældende regler	91
13.1.1.	Arbejdsministeriets opgaver	91
13.1.2.	Arbejdsmarkedets Feriefonds opgaver	91
13.1.3.	ATP's opgaver ved administrationen af FerieKonto	92
13.1.4.	De faglige organisationers opgaver	93
13.1.5.	Anklagemyndighedens opgaver	93
13.1.6.	Arbejdstilsynets/Ferielovkontorets opgaver	93
13.1.7.	Erhvervsministeriets opgaver	94
13.2.	Udvalgets overvejelser	94
13.3.	Afsluttende bemærkninger	97
 Kapitel 14:	 Økonomi	 98
14.1.	Omfanget af feriebetaling m.v.	98
14.2.	Lønsum - branche og aflønningsform	98
14.3.	Feriegodtgørelse	99
14.4.	Feriegodtgørelsesprocenten	100
14.4.1.	Feriegodtgørelse med i beregningsgrundlaget	100
14.4.2.	AM-indkomsten som beregningsgrundlag	101
14.4.3.	Timelønnede	101
14.4.4.	Månedslønnede	102
14.4.5.	Ferietillæg	103
14.4.6.	Pensionsbidraget i AM-indkomsten	104
14.5.	Ferie med løn som hovedregel	104
14.5.1.	Overvejelser	104
14.5.2.	Konsekvenser for arbejdsgiverne	105
14.5.2.1.	Fjernelse af barrierer for overgang til ferie med løn	106
14.5.3.	Konsekvenser for lønmodtagerne	106
14.5.4.	Konsekvenser for det offentlige og for de samlede midler i ATP	107
14.5.5.	Sammenfatning	107

Kapitel 1. Indledning

1.1. Baggrunden for nedsættelsen af udvalget

Regeringen nedsatte i januar 1997 et embedsmandsudvalg - Ferieudvalget - som skal forberede et forslag til modernisering og forenkling af ferieloven.

1.2. Udvalgets kommissorium

Kommissoriet for Ferieudvalget er følgende:

"Regeringen har besluttet at nedsætte et embedsmandsudvalg, som skal forberede et forslag til modernisering og forenkling af ferieloven. Udvalget skal herudover vurdere eventuelle omlægninger på ferieområdet. Det er regeringens opfattelse, at de 2 elementer hænger nøje sammen, og at ændringer derfor bør gennemføres samtidig. Udvalgsarbejdet skal ses i sammenhæng med regeringens øvrige regel-forenklingsarbejde.

A. Forenkling og modernisering af ferieloven

Det er regeringens opfattelse, at der ikke længere er brug for så detaljerede regler om ferie, som det er tilfældet med den gældende ferielov. Ferieloven bør derfor forenkles med det formål at lette virksomhedernes administration og arbejdstilrettelæggelse. Ferieloven skal dog fortsat fastsætte overordnede rammer, der sikrer lønmodtagernes ret til ferie. Det forudsættes, at den nærmere tilrettelæggelse af ferien fremover overlades til arbejdsmarkedets parter.

Udvalgets hovedopgave bliver at udarbejde forslag til en ny ferielov, der forenkler og moderniserer regelsættet. Udvalget skal herudover overveje følgende forslag:

- Mere fleksibel afvikling af ferien, herunder muligheden for overførsel af ferie fra et ferieår til et andet.
- Ændring af reglerne om optjening af feriegodtgørelse, således at hovedreglen bliver, at lønmodtagere, der har uafbrudt beskæftigelse hos samme arbejdsgiver hele året, har ferie med løn, uanset aflønningsform.
- Ændring af beregningsgrundlaget for feriegodtgørelsen. Der bør sigtes mod en model, hvor der bliver sammenfald mellem beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse og beregningsgrundlaget for skatteberegningen. I den forbindelse skal udvalget vurdere behovet for justering af gældende procentsatser i ferieloven.
- Omlægning af administrationen af ferieloven - herunder evt. oprettelse af et partsorgan bistået af et sekretariat - med sigte på blandt andet en forenklet administration.
- Afkriminalisering af ferieloven.

B. Omlægning af administrationen af feriepenge

Udvalget anmodes om at overveje de administrative rutiner omkring indbetaling, udbetaling og forrentning af feriegodtgørelse. Der skal sigtes imod, at reglerne for indbetaling af feriegodtgørelse harmoniseres, således at alle arbejdsgivere skal følge de samme regler. I dag gælder der forskellige regler afhængig af, om arbejdsgiveren skal indbetale til FerieKonto eller til en feriekortordning.

Udvalget skal analysere forskellige modeller, hvorefter forrentningen af feriegodtgørelse til timelønnede kan tilfalde den enkelte lønmodtager. Endvidere bedes udvalget analysere modeller, som indebærer, at forældede og uhævede feriepenge kommer lønmodtagerne tilgode. Analysen skal omfatte økonomiske og administrative konsekvenser for såvel virksomhederne som for lønmodtagerne.

Følgende modeller skal inddrages i udvalgets analyse:

- Optjente feriepenge indbetales løbende til lønmodtagernes konto, der oprettes hos ATP. Feriepenge forrentes gennem optjeningsåret og udbetales det efterfølgende ferieår incl. tilskrevne renter, når den pågældende lønmodtager holder ferie.
- Samme model som ovenfor, men feriegodtgørelsen indbetales i stedet til lønmodtagernes konto i et pengeinstitut.
- Forældede og uhævede feriepenge overføres til ATP og tillægges ATP-pension.

Endvidere anmodes udvalget om at overveje de fremtidige opgaver for Arbejdsmarkedets Feriefond og andre feriefonde.

C. Udvalgets sammensætning og udvalgsarbejdets varighed

Udvalget består af repræsentanter fra Arbejdsministeriet, Finansministeriet, Erhvervsministeriet og Økonomiministeriet. Arbejdsministeren udpeger formanden, og Arbejdsministeriet varetager sekretariatsfunktionen.

Udvalget forventes at afslutte sit arbejde inden sommerferien 1997."

Udvalget har under udvalgsarbejdet bl.a. af tekniske grunde fået forlænget fristen for afslutningen af arbejdet.

I april 1999 godkendte regeringens økonomiudvalg følgende justering af Ferieudvalgets kommissorium:

"Ferieudvalgets hidtidige undersøgelser har vist, at de problemstillinger, der er rejst i det oprindelige kommissorium, er særdeles komplicerede, og at nogle af de æn-

dringer, der var forudset, kan have endog meget store økonomiske konsekvenser både for statskassen og for den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager. I det lys findes det ikke længere hensigtsmæssigt, at udvalget ved at fremlægge et lovforslag binder den videre diskussion til kun én løsning. I stedet anmodes udvalget om at fremlægge en analyserende og vurderende betænkning, samtidig med at udvalget fremhæver forslag, som det finder kan forenkle og smidiggøre ferieloven."

1.3. Udvalgets sammensætning

Formand for udvalget fra Arbejdsministeriet:

Departementschef Henning Olesen (indtil april 1998)

Arbejdsretschef Einar Edelberg (fra april 1998)

Fra Arbejdsministeriet er udpeget 2 repræsentanter:

Arbejdsretschef Einar Edelberg

Kontorchef Tove Loft

Fra Erhvervsministeriet er udpeget 1 repræsentant:

Kontorchef Birgit Kjølby (indtil april 1997)

Specialkonsulent Henrik Gommesen (fra april 1997)

Fra Finansministeriet er udpeget 1 repræsentant:

Kontorchef Karsten Ole Knudsen (indtil maj 1998)

Afdelingschef Finn Hoffmann (fra maj 1998)

Fra Økonomiministeriet er udpeget 1 repræsentant:

Specialkonsulent Steffen Diemer

Endvidere har følgende deltaget i udvalgsarbejdet:

Fra Arbejdsministeriet kontorchef Thomas Mølsted og fuldmægtig Thomas Kærn

Fra Finansministeriet specialkonsulent Anders V. Møller, fuldmægtig Tina Krabbe og fuldmægtig Anne Katrine Bagge Poulsen

Fra Erhvervsministeriet specialkonsulent Flemming Houge Nielsen

Udvalgets sekretariat har haft følgende sammensætning:

Fuldmægtig Lykke Petersen (indtil 1. september 1997)

Fuldmægtig Gunver Manniche Boisen (indtil 1. september 1997)

Fuldmægtig Karen Ryder (fra 1. september 1997)

Fuldmægtig Kirsten Weber Olsen (fra 1. september 1997 til 1. september 1998)

Fuldmægtig Lise Fangel (fra 1. maj 1998)

Fuldmægtig Dorthe Neergaard

Fuldmægtig Hanne Brandt (indtil 1. november 1998)

Udvalget har afholdt 39 møder.

1.4. Konsultation med organisationer m.v.

Ferieudvalget har i løbet af arbejdet haft to konsultationsrunder med arbejdsmarkedets parter m.fl.

I maj 1997 havde følgende organisationer m.v. lejlighed til over for udvalget at komme med deres bemærkninger til udvalgets kommissorium:

Landsorganisationen i Danmark (LO)
Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
Akademikernes Centralorganisation (AC)
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)
Ledernes Hovedorganisation
Frederiksberg Kommune
Københavns Kommune
Amtsrådsforeningen i Danmark
Kommunernes Landsforening (KL)
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)
Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)
Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere (SALA)
Arbejdsmarkedets Feriefond
Foreningen af danske feriefonde ("Parasollen")

Fra december 1998 til marts 1999 havde Ferieudvalget en række konsultationsmøder med følgende parter på arbejdsmarkedet:

Landsorganisationen i Danmark (LO)
Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
Akademikernes Centralorganisation (AC)
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)
Ledernes Hovedorganisation
Frederiksberg Kommune
Københavns Kommune
Amtsrådsforeningen i Danmark
Kommunernes Landsforening (KL)
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)
Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)
Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere (SALA)

Ved disse konsultationsmøder havde arbejdsmarkedets parter lejlighed til at kommentere på en række af de analyser, som Ferieudvalget havde arbejdet med. Ferieudvalgets opfattelse af organisationernes bemærkninger vil i begrænset omfang fremgå af de enkelte kapitler.

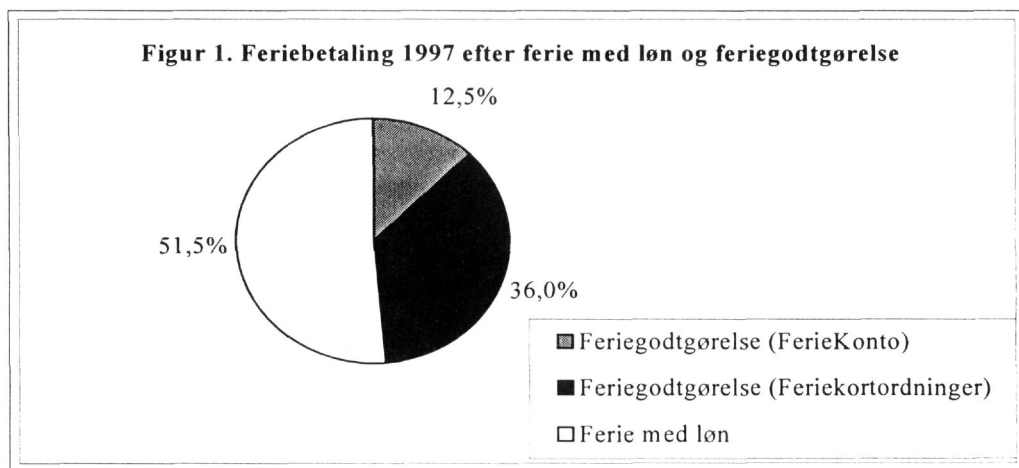
1.5. Ferieloven i hovedtal samt oversigt over betænkningen

1.5.1. Ferieloven i hovedtal

Det skønnes, at den samlede feriebetaling i 1997 udgjorde ca. 64 mia. kr., hvoraf ca. 31 mia. kr. er feriegodtgørelse, og ca. 33 mia. kr. er udbetalt i forbindelse med afholdelse af ferie med løn. Af de 31 mia. kr. i feriegodtgørelse er ca. 19 mia. kr. udbetalt til timelønnede og ca. 12 mia. kr. vedrører fratrådte månedslønnede.

Af den samlede feriegodtgørelse på 31 mia. kr. administreres ca. 25 pct. af FerieKonto og resten af private feriekortordninger.

Figur 1 viser den samlede feriebetaling fordelt på ferie med løn og feriegodtgørelse fra FerieKonto og feriegodtgørelse fra Feriekortordninger.



Der foreligger ikke nærmere oplysninger om feriekortordningerne, idet de administreres af de enkelte virksomheder og arbejdsgiverorganisationer (og i enkelte tilfælde af lønmodtagerorganisationer). For FerieKonto-ordningen er det karakteristisk, at lønmodtagerne ofte har flere arbejdsgivere, der har indbetalt feriegodtgørelse for flere beskæftigelsesforhold i løbet af ferieoptjeningsåret. Det giver relativt mange feriegodtgørelsesregistreringer pr. person.

1.5.2. Oversigt over betænkningen

I **kapitel 2** beskrives Danmarks internationale forpligtelser på ferieområdet, dels som følge af reglerne i Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og dels som følge af ILO-konvention nr. 52 fra 1936 om årlig ferie, som er ratificeret af Danmark.

I **kapitel 3** beskrives de danske ferieregler sammenlignet med de norske, svenske og tyske ferieregler.

I **kapitel 4** behandles spørgsmålet om hovedhensynene bag en moderne ferielov, muligheden for fravigelse af loven og videregående rettigheder for lønmodtagere.

I **kapitel 5** behandles ferielovens personkreds, herunder overvejelser om afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet.

I **kapitel 6** behandles reglerne om optjening af ferie og ret til ferie.

I **kapitel 7** behandles de forskellige former for ydelser, der gives i forbindelse med afholdelse af ferien.

I **kapitel 8** behandles håndteringen af indbetalingen af feriegodtgørelsen.

I **kapitel 9** behandles reglerne om afvikling af ferie, herunder ferieårets placering, ferieperiodens placering, muligheden for at dele ferien og overførsel af ferie.

I **kapitel 10** behandles reglerne for udbetaling af feriegodtgørelse, uden at ferien holdes.

I **kapitel 11** behandles reglerne om forældelse, modregning, sanktioner og morarenter.

I **kapitel 12** behandles Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde.

I **kapitel 13** behandles administrationen af ferieloven.

Af **kapitel 14** fremgår en række af de økonomiske konsekvenser ved udvalgets overvejelser.

Kapitel 2. Internationale forpligtelser

Danmark er bundet af internationale regler på ferieområdet, dels af reglerne i Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden - artiklerne 7, 17 og 18 - og dels af ILO-konvention nr. 52 fra 1936 om årlig ferie, som er ratificeret af Danmark.

2.1. EU's arbejdstidsdirektiv

Artikel 7

Det fremgår af artikel 7:

Årligferie

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

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

Artikel 17

Af artikel 17 fremgår:

Undtagelsesbestemmelser

3. Artikel 3, 4, 5, 8 og 16 kan fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau.

Det vil sige, at art. 7 om mindst 4 ugers årlig ferie ikke kan fraviges ved kollektive overenskomster eller ved aftaler.

Artikel 18

Af artikel 18 fremgår:

Afsluttende bestemmelser

ii) Medlemsstaterne har ligeledes, for så vidt angår anvendelsen af artikel 7, mulighed for at anvende en overgangsperiode på højst tre år regnet fra den i littera a) fastsatte dato (23. november 1996), forudsat at det i overgangsperioden sikres:

- at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af tre ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

- at den årlig betalte ferieperiode på tre uger ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse medmindre arbejdsforholdet ophører."

3. Uanset medlemsstaternes ret til at tilpasse de forskellige love, administrative og kontraktmæssige bestemmelser på arbejdstidsområdet efter udviklingen, for så vidt som dette direktivs minimumskrav overholdes, kan gennemførelsen af direktivet ikke danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne.

2.2. ILO-konventionen om ferie

I medfør af ILO-konventionen har Danmark forpligtet sig til at sikre alle feriemæssige rettigheder. Med henblik på at kunne ratificere konventionen blev de dagældende regler om ferie i overenskomsterne kodificeret i den første ferielov efter opfordring fra arbejdsmarkedets parter.

Af konventionens artikel 1 fremgår blandt andet: "Denne konvention finder anvendelse på alle arbejdere i følgende foretagender og virksomheder (nævnt under punkterne a-k), hvad enten disse er offentlige eller private. "

Af konventionens artikel 2 fremgår blandt andet: "1. Enhver person, der omfattes af nærværende konvention, har efter 1 års stadig tjeneste ret til en årlig ferie med løn på mindst 6 arbejdsdage. 2. Personer under 16 år, herunder lærlinge, har efter 1 års stadig tjeneste ret til en årlig ferie med løn på mindst 12 arbejdsdage. ...4. Den nationale lovgivning kan i undtagelsestilfælde give tilladelse til deling af den årlige ferie med løn, men kun for så vidt angår den del af ferien, der ligger over den minimumsvarighed, der er fastsat i nærværende artikel. 5. Varigheden af den årlige ferie med løn skal på den måde, der fastsættes af den nationale lovgivning, stige med tjenestetidens varighed."

Af konventionens artikel 3 fremgår: "En person, der tager ferie i henhold til artikel 2 i nærværende konvention, skal for hele den nævnte ferieperiode modtage:

a) enten den sædvanlige løn beregnet på en måde, der fastsættes af den nationale lovgivning og indbefattende vederlag for evt. naturalydelse;

b) eller en løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst. "

Af konventionens artikel 4 fremgår: *"Enhver overenskomst, der giver afkald på retten til den årlige ferie med løn eller afkald på ferien, er ugyldig. "*

Af konventionens artikel 5 fremgår: *"Den nationale lovgivning kan fastsætte, at en person, som udfører arbejde mod vederlag i ferien, mister retten til lønnen for hele ferieperioden. "*

Af konventionens artikel 8 fremgår: *"Ethvert medlem, som ratificerer nærværende konvention, skal indføre et straffesystem til sikring af konventionens gennemførelse. "*

Den efterfølgende **konvention nr. 132 om årlig ferie med løn (ændret i 1970)** har Danmark ikke ratificeret.

Begrundelsen herfor er blandt andet, at det af konventionens artikel 9, stk. 1, fremgår, at den del af ferien, der skal gives i sammenhæng, skal holdes inden 1 år efter udløbet af optjeningsåret, og at den resterende del af ferien skal gives inden 18 måneder efter optjeningsårets udløb. Fristen i den danske ferielov er 4 måneder længere. Endvidere fremgår det af konventionens artikel 6, stk. 2, at alle dage, hvor en person er syg under ferie, ikke regnes som feriedage. Efter dansk praksis regnes sygdom, der først indtræffer efter feriens påbegyndelse, som ferie.

2.3. Udvalgets vurderinger

Udvalget finder, at Danmark er forpligtet til at have kriterier for opnåelse og tilde-
ling af ferie i national lovgivning og/eller praksis.

Udvalget mener, at Danmark er forpligtet til at sikre, at lønmodtagere har ret til 4 ugers betalt ferie om året. Dette vil arbejdsmarkedets parter ikke kunne fravige i nedadgående retning ved kollektiv overenskomst.

Endvidere er det ikke muligt at erstatte ferie med en kontant udbetaling af feriepenge svarende til en "13. månedsløn". Udvalget mener, at dette også hindrer, at feriegodtgørelse udbetales sammen med eller som en del af den almindelige løn.

Kontant udbetaling kan finde sted, hvis arbejdsforholdet ophører. Det er udvalgets opfattelse, at optjent feriegodtgørelse desuden kan udbetales, hvis lønmodtageren af nærmere fastsatte årsager har været forhindret i at afholde ferien, fx på grund af egen sygdom, barsel eller værnepligt.

Ifølge EU-reglerne kan gennemførelsen af arbejdstidsdirektivet ikke danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagere. Det hindrer dog ikke efter udvalgets opfattelse muligheden for - under hensyn til situationens udvikling - at indføre love, som er forskellige fra dem, der er gældende på det tidspunkt, direktivet træder i kraft (bliver gennemført), forudsat at direktivets minimumskrav overholdes.

Da arbejdstidsdirektivets minimumsregel er 4 ugers betalt ferie, er det udvalgets opfattelse, at det ikke vil stride mod direktivet, hvis man som følge af situationens udvikling indfører en regel om/det aftales mellem arbejdsmarkedets parter, at den 5. ferieuge kan erstattes af en kontant udbetaling. Dette må være tilfældet, også selv om reglen i sig selv måtte blive anset som en forringelse af lønmodtagerens retsstilling i forhold til den gældende retstilstand.

Det er udvalgets opfattelse, at der består en pligt til, at der holdes 4 ugers betalt ferie, og at den optjente feriebetaling bortfalder, hvis ferien ikke holdes.

Det er endelig udvalgets opfattelse, at man er forpligtet til at bibeholde visse sanktioner, jf. ILO-konventionens art. 8.

2.4. Feriebegrebet

Ifølge **Dansk Sprognævn** er ordet "ferie" defineret således i ordbogen over det danske sprog: "*.. / almindelighed forstås en sammenhængende række af feriedage*". Ifølge "Politikens store nye danske ordbog" fra 1996, defineres "ferie" således: "*En periode, hvor man har ret til frihed fra skole eller arbejde med løn.*" En ren sproglig fortolkning af begrebet ferie fører efter Dansk Sprognævns opfattelse til, at ordet "ferie" dækker over det forhold, at en person har frihed fra arbejde med løn i flere dage i træk. Hvor mange dage, der skal være tale om, er ikke muligt at fastslå. Dansk Sprognævn henviser i øvrigt til, at hvis der kun er tale om 1 eller 2 dage, så vil den korrekte betegnelse være feriedage.

I ILO konvention nr. 52 om årlig ferie fastslås det blot, at arbejdstagere omfattet af konventionen har ret til **en** årlig ferie med løn på mindst 6 dage, når de har været uafbrudt beskæftiget i et år. Det fastslås endvidere, at den årlige ferie kun kan deles, hvis arbejdstageren efter nationale regler har ret til mere end 6 dages ferie. Danmark har således forpligtet sig til at give lønmodtagere mindst 6 dages ferie (1 uge) i sammenhæng.

Efter **ferieloven fra 1938**, som gennemførte ILO konvention nr. 52, optjener lønmodtagere ret til 1 dags ferie for hver måneds beskæftigelse, hvilket vil sige 12 feriedage om året. Om afviklingen af disse feriedage hedder det i lovens § 4, stk. 1: "*Ferien skal gives i sammenhæng i tiden mellem 2. maj og 30. september; indenfor*

dette tidsrum fastsættes tidspunktet for ferien af arbejdsgiveren.¹¹ Selvom man i Danmark valgte at give ret til 12 dages ferie, så tales der om **ferien**, som skal gives i sammenhæng. Lønmodtagerne har altså allerede fra feriebegrebets introduktion for lønmodtagere i almindelighed haft krav på mindst 2 ugers ferie i sammenhæng.

Ferieloven er siden blevet ændret ved 2 omfattende lovrevisioner - dels i 1953 og dels i 1970 - hvor blandt andet den samlede længde af ferien er blevet forlænget. Der er dog ikke blevet ændret ved, at ferien som alt overvejende hovedregel skal gives i sammenhæng. Efter den gældende ferielov har lønmodtagerne som udgangspunkt krav på 3 ugers hovedferie i sammenhæng. Det kan dog kollektivt eller individuelt aftales, at hovedferien deles i henholdsvis 2 uger og 1 uge.

På **ILO's arbejdskonference i 1970** blev der vedtaget en ny konvention - ILO konvention nr. 132 om årlig ferie med løn. Denne konvention slår for det første fast, at ferien ikke må være kortere end 3 uger, og at lønmodtageren har ret til mindst 2 arbejdsugers ferie i sammenhæng. Danmark har som før nævnt ikke ratificeret denne konvention. Det skyldes ikke, at man ikke kunne ratificere bestemmelsen om, at 12 dages ferie skulle gives i sammenhæng, der allerede var gældende i Danmark på tidspunktet for konventionens vedtagelse, men skyldes de grunde, der fremgår af pkt. 2.2.

Artikel 7 i EU's arbejdstidsdirektiv indeholder en bestemmelse om, at alle har ret til 4 ugers betalt ferie. Anvendelsen af begrebet "uger" i stedet for dage kan muligvis tages til indtægt for, at en opsplitning af ferien i enkeltdage er i strid med direktivet.

Det synes at være overensstemmende med almindelig sprogbrug samt den herskende opfattelse gennem tiden hos overenskomstparterne, Folketinget og ILO, at indfortolke en ret til fravær i en sammenhængende periode i feriebegrebet. Under alle omstændigheder er det en konsekvens af Danmarks ratificering af ILO konvention nr. 52, at lønmodtagere under 16 år har krav på mindst to ugers ferie i sammenhæng, og at lønmodtagere på 16 år og derover har krav på mindst 1 uge i sammenhæng.

Kapitel 3. Andre landes ferieregler - set i forhold til de gældende regler i Danmark

3.1. Indledning

Ferieudvalget har som inspirationskilde for arbejdet i udvalget valgt at se på feriereglerne i Norge, Sverige og Tyskland. Oplysningerne er indhentet i foråret 1997.

For at opnå det bedst mulige sammenligningsgrundlag er en skematisk fremstillingsmåde af de enkelte landes ferielovgivning blevet valgt. Lovgivningen kan være udbygget ved kollektive overenskomster, i fx Tyskland er ferien længere inden for visse overenskomstområder.

3.2. Gældende ferieregler

- Danmark: Bekendtgørelse af lov om ferie af 29. juni 1998 med senere ændringer.
- Norge: Ferielov fra 1988 - ikrafttrådt den 1. januar 1990.
- Sverige: Semesterlag fra 6. september 1977 - med ændringer frem til og med 1996.
- Tyskland: Bundesurlaubsgesetz fra 8. januar 1963 med seneste ændringer fra 25. september 1996.

Ferieudvalget har valgt en række centrale områder indenfor de enkelte landes ferielovgivning som sammenligningsgrundlag. De udvalgte områder er følgende:

3.3. Hvem er omfattet af ferieloven

- Danmark: Lønmodtagere i offentlig og privat tjeneste med undtagelse af blandt andet tjenestemænd og selvstændige erhvervsdrivende.
- Norge: Personer med lønnet arbejde med undtagelse af blandt andet selvstændige erhvervsdrivende og freelancearbejdere.
- Sverige: Lønmodtagere med undtagelse af personer med ukontrollerbar arbejdstid, der selv skal fastsætte feriefrihed, og personer, der er beskæftiget ved hjemmearbejde, hvor arbejdsgiveren skal tildele arbejdet på en måde, der ikke er til hinder for ferieafholdelse. Disse arbejdstagere har ikke ret til feriefrihed efter loven, men alene ret til ferieløn.
- Tyskland: Alle lønmodtagere og også "selvstændige", der arbejder i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold - dvs. arbejder for en arbejdsgiver og ikke har medarbejdere.

3.4. Kan loven fraviges

Danmark:	Med tilladelse fra Arbejdstilsynet kan ferieloven fraviges - med undtagelse af visse bestemmelser - hvis lønmodtagerne ved regulativ eller overenskomst stilles lige så godt som efter ferieloven.
Norge:	Loven kan ikke fraviges til skade for arbejdstageren, medmindre det særskilt er fastsat i loven, at en bestemmelse kan fraviges ved aftale.
Sverige:	Loven kan ikke fraviges ved aftale, hvis dette indebærer, at arbejdstagerens rettigheder ophæves eller forringes.
Tyskland:	Loven kan med undtagelse af feriens længde fraviges ved kollektiv overenskomst både til gunst og ugunst for lønmodtageren.

3.5. Optjeningsårets placering i forhold til ferieåret

	Optjeningsår	Ferieår
Danmark:	01.01-31.12	02.05-01.05 (år 2)
Norge:	01.01-31.12	01.01-31.12 (år 2)
Sverige:	01.04-31.03	01.04-31.03 (år 2)
Tyskland:	01.01-31.12	01.01-31.12 (år 1)

3.6. Feriens længde

Danmark:	30 dage/5 uger *
Norge:	25 dage/4 uger+ 1 dag **
Sverige:	25 dage - afholdes som hele dage ***
Tyskland:	24 dage (incl. lørdage)/4 ugers betalt ferie ****

* Elever, der er ansat iht. lov om erhvervsuddannelser, har ret til fuld betalt ferie, uanset om der er optjent ferie. Hvis ansættelsesforholdet er begyndt 1. juli eller senere, har eleven dog i det ferieår højst ret til 1 uges ferie, hvis virksomheden holder lukket i perioden mellem 1. oktober og 1. maj

** Arbejdstagere, der tiltræder senest den 30.09 i ferieåret, har ret til fuld feriefrihed. Senere tiltrædelse giver ret til 6 dage (hverdage).

*** Ved ansættelse efter den 31.08 gives ret til 5 feriedage i den resterende del af ferieåret - indtil 31.03.

**** Arbejdes der mindre end normal ugentlig arbejdstid, optjenes der alligevel ferieret i hele dage og fulde uger. Alle lønmodtagere har ret til mindst 4 ugers betalt ferie hvert kalenderår.

3.7. Hovedferiens længde og placering

Danmark:	18 dage/3 uger (indenfor landbruget 2 uger) - perioden 02.05-30.09.
Norge:	3 uger - perioden 01.06-30.09.*

Sverige: 4 uger - perioden 01.06-31.08.
 Tyskland: Arbejdsgiveren skal så vidt muligt lægge ferien samlet, men kan af driftsmæssige hensyn begrænse ferien til 12 sammenhængende hverdage (2 uger).

* Gælder ikke for lønmodtagere, der tiltræder efter den 15.08 i ferieåret. Restferien på 7 dage kan kræves samlet, men bestemmelserne herom kan fraviges ved aftale.

3.8. Varsling af ferie

Danmark: 3 måneder for hovedferien og 1 måned for den resterende del af ferien.
 Norge: Arbejdsgiveren skal i god tid før ferien drøfte feriefrihed og opsætte ferielister. Opnås der ikke enighed, fastsætter arbejdsgiveren efter nærmere regler ferien.
 Sverige: I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ensidigt har fastsat ferietidspunktet, skal han senest 2 måneder inden ferien meddele arbejdstageren tidspunktet for feriens placering.
 Tyskland: Der gælder ingen varslingsregler. Arbejdsgiveren udarbejder på baggrund af lønmodtagerens ønsker og anbefalinger fra bedriftrådet en ferieplan ved kalenderårets begyndelse.

3.9. Den økonomiske dækning under ferien

Danmark: Løn under ferie + ferietillæg 1 pct./12/2 pct. feriegodtgørelse.
 Norge: 10,2 pct. af det arbejdsvederlag, der er modtaget i optjeningsåret.
 Sverige: 12 pct. feriegodtgørelse.
 Tyskland: Ingen opsparing af ferie, men udbetaling af aktuel løn på ferietidspunktet. Der opnås efter 6 måneders ansættelse ret til ferie med løn fra arbejdsgiveren. Ansættes lønmodtageren efter 01.07, optjenes der for det pågældende ferieår alene ferie svarende til 1/12 af antallet af ansættelses måneder i det pågældende år, mens en ansættelse før 01.07 giver fuld ferie med løn. Afskediges lønmodtageren inden der er gået 6 måneder i kalenderåret, optjenes 1/12 af antallet af beskæftigelses måneder, mens afskedigelse efter længere ansættelsestid giver fuld ret til ferie med løn. Der kan højst optjenes 24 betalte feriedage på hverdage pr. kalenderår. Lønmodtagere, der ved arbejdsskift har optjent ferie, men ikke har afholdt denne, får udstedt et feriebevis, og forpligtelsen til at betale ferien overtages af den nye arbejdsgiver. Dette forudsætter dog, at den nye arbejdsgiver er orienteret om den uudnyttede ferieret. Der udbetales ikke feriepenge for ikke afholdte feriedage.

3.10. Særlige ferierettigheder

- Danmark: Ikke fastsat ved lov.
Norge: 6 ekstra feriedage til lønmodtagere over 60 år.
Sverige: Udvidede ferierettigheder for arbejdstagere med radiologisk arbejde.
Tyskland: Udvidede ferierettigheder for unge under 18 år (25-30 feriedage), handicappede (+ 5 feriedage), tjenestemænd og personer, der arbejder på skiftehold eller med sundhedsfarlige stoffer (+ 3 dage).

3.11. Sygdom i ferieperioden

- Danmark: Ingen udskydelse af ferien, hvis ferien er påbegyndt.
Norge: Der gives erstatningsdage for sygdom, der opstår i ferien, hvis antallet af sygedage er 6 eller derover.
Sverige: Fuld udskydelse af ferien.
Tyskland: Bliver lønmodtageren syg i ferien, overgår lønmodtageren til løn under sygdom, og ferien på de pågældende dage udskydes.

3.12. Betaling ved fratrædelse

- Danmark: Indbetaling til FerieKonto - udstedelse af feriekort.
Norge: Udbetaling af feriepenge til lønmodtageren.
Sverige: Udbetaling af feriepenge til lønmodtageren.
Tyskland: Arbejdsgiveren kan diktere, at ferien afholdes ved fratræden, og ofte vil den nye arbejdsgiver kræve, at ferieret optjent hos en tidligere arbejdsgiver afholdes inden ansættelsesforholdet ophører.

3.13. Optjening af ferie under fravær

- Danmark: Varierende optjening (§ 13), medlemmer af a-kasser evt. ret til supplerende feriedagpenge.
Norge: Der optjenes ret til ferie under sygdom.
Sverige: Der optjenes ret til ferie under sygdom.
Tyskland: Der optjenes ret til ferie under sygdom.

3.14. Overførsel af ferie

- Danmark: Ingen ret til overførsel af ferie.
Norge: Overførsel af indtil 2 uger. Har uarbejdsdygtighed medført, at ferien ikke kan afvikles inden ferieårets udløb, kan der overføres indtil 12 dages ferie til det følgende ferieår.
Sverige: Overførsel af 1 uge, som skal afholdes inden for 5 år. Det er ikke muligt at opspare ferie i år, hvor man gør brug af opsparat ferie.
Tyskland: Hovedreglen er, at ferien skal afholdes i kalenderåret. Ferien kan dog overføres til det efterfølgende kalenderårs 1. kvartal.

Kapitel 4. Ferieloven som rammelov

4.1. Lovens formål/hovedhensyn

4.1.1. Hovedhensynene bag den gældende ferielov

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

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

En del af disse hensyn var allerede aktuelle i 1938, hvor forslaget til den første ferielov blev fremsat.

I bemærkningerne til lovforslaget hedder det bl.a.: *"Betydningen af at der med visse Mellemrum kan holdes Ferie fra Arbejdet, er almen anerkendt. Ikke mindst i vore Dage, hvor Arbejdstempoet er sat op, og hvor de Forhold, hvorunder Arbejdet foregaar, ofte er meget enerverende, føles det som en Nødvendighed nu og da i nogen Tid helt at kunne frigøre sig fra den vanlige Beskæftigelse. Dobbelt styrkende for Nerverne og dermed for Arbejdskraften vil det som Regel være, naar man kan forene en saadan Frigørelse fra Arbejdet - Ferie - med Ophold i den fri Natur, og dette vil da atter sige, at Ferien som Regel vil være af størst Værdi, naar den kan holdes i Sommermaanederne."* Og lidt senere i bemærkningerne hedder det: *"Med hensyn til Vilkårene for Ferie vil det for den, der er ansat i en andens Tjeneste, i særlig Grad være af Betydning, om han under Ferien kan bevare sin sædvanlige Løn, idet han ellers i de fleste Tilfælde ikke vil have Raad til at holde Ferie. Den almindelige Anerkendelse af Ferien som rekreerende og styrkende for arbejdskraften - og derfor som værende af Betydning ikke alene for den ansatte selv, men ogsaa for Arbejdsgiveren - har imidlertid efterhaanden fort til, at Ret til Ferie med Løn er anerkendt i vidt omfang."*

4.1.2. Hovedhensynene bag en moderne ferielov

Udvalget mener, at hovedformålet med en ny og moderne ferielov fortsat er, at en lønmodtager har ret til 5 ugers ferie om året, og at en lønmodtager optjener ret til betalt ferie under ansættelse. Derudover skal den nye ferielov være i overensstemmelse med de forpligtelser, som følger af EU's arbejdstidsdirektiv og af ILO-konvention nr. 52 om ferie, jf. kapitel 2.

Målet må være et regelsæt, som er så enkelt, fleksibelt og ubureaukratisk som muligt, og som kan skabe forudsætninger for at minimere ressourceforbruget hos lønmodtagerne, arbejdsgiverne og offentlige myndigheder.

4.2. Fravigelighed

4.2.1. Gældende regler

Efter den gældende lovs § 3 kan Arbejdstilsynet godkende ferieoverenskomster, som stiller lønmodtagerne lige så godt som ferieloven. Dog kan lovens regler om anvendelse af feriegodtgørelse, der er uhævet eller forældet, ikke fraviges (§ 22). Det samme gælder §§ 23 og 24, som indeholder et forbud mod at give afkald på ferie og mod at arbejde under ferien. Endelig kan det ikke ved kollektiv overenskomst bestemmes, at straffebestemmelsen - § 27, som giver adgang til under nærmere omstændigheder at pålægge arbejdsgiveren en bøde - ikke skal gælde.

Forudsætningen for anvendelse af et system, der fraviger loven, er, at den pågældende overenskomst dækker et fag eller et fagligt område. Det vil efter hidtidig praksis sige, at der på lønmodtagerside mindst skal være tale om en lokal fagforening, der skal være medlem af en landsdækkende faglig lønmodtagerorganisation. Der stilles ikke krav om arbejdsgiverens organisationsforhold. Hertil kommer inden for det offentlige område muligheden for et (kommunalt) ferieregulativ.

Ved godkendelse af overenskomster anlægger Arbejdstilsynet en helhedsvurdering. Det vil sige, at hvis eventuelle forringelser for lønmodtageren opvejes af fordele, kan overenskomsten som sådan godkendes. Godkendelsen sikrer med andre ord, at overenskomsten ikke er i strid med ufravigelige regler i ferieloven, og at lønmodtagerne totalt set ikke får en ringere retsstilling end den, der følger af ferieloven.

Det antages, at ca. 2/3 af det danske arbejdsmarked er dækket af en ferieoverenskomst (såvel timelønnede som funktionærer). Langt de fleste af ferieoverenskomsterne fraviger dog alene ferieloven for så vidt angår pengestrømmene i forbindelse med feriegodtgørelse (feriekortordninger).

Herudover indeholder ferieloven mulighed for at fravige enkelte bestemmelser i ferieloven ved kollektiv aftale eller ved individuel aftale. Det drejer sig om bestemmelserne i ferielovens § 9, stk. 3, (placering af ferie for personer beskæftiget i landbruget), § 9, stk. 4, (deling af hovedferie og afholdelse af hovedferie uden for ferieperioden), § 10, stk. 2, (afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode) og § 11 (placering af ferie inden for sæsonbetonede fagområder).

For så vidt angår de 3 førstnævnte bestemmelser kan fravigelse ske enten ved kollektiv overenskomst eller ved individuel aftale. En kollektiv overenskomst, hvor der alene er tale om fravigelse af disse bestemmelser, skal ikke godkendes af Arbejdstilsynet.

Efter § 11 kan Arbejdstilsynet efter forhandling med fagets arbejdsgiverorganisationer og lønmodtagerorganisationer tillade - dvs. give en generel dispensation til - at hovedferien deles og/eller placeres uden for ferieperioden.

Ferielovens § 3 har givet anledning til en række fortolkningsproblemer, om hvornår en ønsket ændring af retstilstanden er i strid med de ufravigelige bestemmelser, og hvornår en gruppe lønmodtagere kan siges at være stillet lige så godt som efter ferieloven. Der har endvidere været stillet spørgsmål til, hvorfor en statslig myndighed skal godkende overenskomster på ferieområdet, når det ikke er tilfældet på andre områder, hvor der indgås overenskomster.

Det har ved forskellige lejligheder vist sig svært at afgøre, om en overenskomst er i strid med ferielovens ufravigelige regler.

Afgørelsen af, om en kollektiv aftale stiller lønmodtageren lige så godt som efter ferieloven, afhænger af et skøn. Det kan heller ikke altid entydigt afgøres, om en bestemt ændring er til fordel eller ulempe for lønmodtageren. Det gælder fx ændrede regler for opdeling og placering af ferie.

Som nævnt kan § 9, stk. 3, § 9, stk. 4, og § 10, stk. 2, også fraviges ved individuel aftale. I andre ansættelsesretlige love er det udgangspunktet, at aftaler om fravigelse af lovens bestemmelser kræver, at der på lønmodtagerside er tale om en kollektivitet. Dette krav er opstillet ud fra en formodning om, at den enkelte lønmodtager ofte vil være i en udsat forhandlingssituation overfor arbejdsgiveren. På den anden side betyder adgangen til at fravige de nævnte bestemmelser ved individuelle aftaler, at der også i de mange ansættelsesforhold på det private arbejdsmarked, som ikke er dækket af overenskomst, er mulighed for inden for de udstukne rammer at aftale sig til noget andet end lovens hovedregler. Denne mulighed ville i mange tilfælde blive gjort illusorisk, hvis arbejdsgiveren alene kunne indgå aftaler med en lønmodtagerorganisation. Ophævelse af denne adgang ville reelt betyde, at fleksibiliteten for denne gruppe ville blive mindre.

Den konstruktion, som er valgt i § 11, betyder, at Arbejdstilsynet nærmest optræder som opmand. Det er således Arbejdstilsynet, der efter forhandling med parterne kan tillade (eller lade være), at hovedreglen om, at hovedferien skal gives i sammenhæng i ferieperioden, kan fraviges inden for et fag eller fagligt område. Parterne behøver altså ikke være enige, når de forelægger spørgsmålet om en fravigelse

for Arbejdstilsynet. Bestemmelsen i § 11 har ikke været anvendt i praksis i i hvert fald de seneste 15 år.

4.2.2. Udvalgets overvejelser

Det er udvalgets opfattelse, at den gældende lov formelt set giver ganske vide rammer for fravigelse ved kollektiv overenskomst. Alligevel låser loven ofte lønmodtagerne og arbejdsgiverne fast i nogle få veldefinerede modeller. Fx har time-lønnede udelukkende ferie med feriegodtgørelse, og månedslønnede (med løn under sygdom) har ferie med løn.

Man kunne derfor overveje at gøre loven mere fleksibel, sådan at lovens bestemmelser og modeller for ferieafholdelse (med nødvendige undtagelser) kun gælder i det omfang, andet ikke er aftalt ved kollektiv overenskomst. Man ville på den måde få nogle ferieregler, der i højere grad er tilpasset forholdene i den enkelte branche.

Det kunne desuden overvejes, om der fremover også skal være mulighed for at indgå overenskomster, hvor lønmodtagerne får en anden retsstilling end efter loven. Der kunne i princippet være tale om en retsstilling, der er ringere end efter loven, fx at arbejdsgiveren har mulighed for at afbryde lønmodtagerens allerede påbegyndte ferie, eller at ferien afvikles i timer, således at lønmodtageren ikke nødvendigvis får 5 ugers ferie beregnet i dage. En konsekvens heraf ville være, at der ikke længere skal være et krav om, at overenskomsten ud fra en helhedsvurdering stiller lønmodtagerne lige så godt som efter ferieloven.

Udvalget har endvidere overvejet, om der fortsat er behov for, at ferieoverenskomsterne skal godkendes. En række ansættelsesretlige love kan fraviges ved kollektiv overenskomst på betingelse af, at beskyttelsesniveauet i loven, fx ligelønsloven, opretholdes. Hvis en lønmodtager mener, at en sådan overenskomst ikke stiller lønmodtageren lige så godt som loven, må den pågældende rejse et anerkendelses-søgsmål ved de civile domstole. Arbejdsmarkedets parter indgår normalt aftaler om løn- og ansættelsesvilkår uden godkendelse fra andre end de kompetente organer i organisationerne. På ferieområdet er der tale om en særegen situation - nemlig at en statslig myndighed skal kontrollere, om organisationerne overholder de rammer, inden for hvilke de kan indgå overenskomster. En sådan kontrolfunktion findes ikke inden for andre områder, hvor organisationerne på samme måde som i ferieloven forpligter sig til at sikre, at overenskomsten stiller lønmodtageren lige så godt som den pågældende lov.

Udvalget har endelig overvejet, om der bør indsættes begrænsninger for på hvilket niveau, der skal kunne indgås kollektive overenskomster. Ved en kollektiv overenskomst forstås en overenskomst indgået mellem på den ene side en flerhed (kollektivitet) af lønmodtagere og på den anden side en arbejdsgiver eller en arbejds-gi-

verorganisation om de løn- og ansættelsesvilkår, der skal finde anvendelse. En kollektiv overenskomst kan således godt indgås mellem en uorganiseret arbejdsgiver og en flerhed af uorganiserede lønmodtagere. Men for at kunne sige at en flerhed (kollektivitet) af uorganiserede lønmodtagere indgår en kollektiv overenskomst med arbejdsgiveren, skal overenskomsten vedrøre de til enhver tid ansatte på virksomheden og ikke bare de på nuværende tidspunkt ansatte. Kollektiviteten på lønmodtagersiden skal have organisationspræg - være en ubestemt vekslende kollektivitet - hvis der skal være tale om en kollektiv overenskomst og ikke bare en række individuelle arbejdsaftaler.

Efter den gældende lov er forudsætningen for anvendelse af et system, der fraviger loven, at overenskomsten dækker et fag eller fagligt område. På lønmodtagersiden skal der altså mindst være tale om en lokal fagforening, der skal være medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Der stilles ikke krav om arbejdsgiverens organisationsforhold.

Det, der kunne tale imod, at aftaler på ferieområdet skal kunne indgås mellem to uorganiserede parter, er, at i en forhandlingssituation kan den enkelte lønmodtager/flerhed af lønmodtagere ofte være i en udsat forhandlingsposition over for arbejdsgiveren.

Omvendt fremgår af andre arbejdsretlige love, fx ligebehandlingsloven, ligelønsloven og loven om forbud mod forskelsbehandling, at lovene ikke finder anvendelse, hvis der er indgået en kollektiv overenskomst. I disse love stilles der altså ikke krav om, at der som minimum skal være tale om en faglig organisation på lønmodtagersiden. Ligeledes vil virksomhederne kunne indgå én samlet aftale med alle grupperne på virksomheden, i stedet for at skulle indgå aftaler med alle de forskellige fagforeningsgrupper. Det er dog spørgsmålet, om ikke personalegrupperne, der er medlemmer af faglige organisationer, vil stille krav om, at der skal forhandles med den faglige organisation.

4.2.3. Videregående rettigheder

Af den gældende lovs § 4 fremgår, at loven ikke indskrænker videregående ferieret efter andre love og bestemmelser, efter overenskomster mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, voldgiftskendelser eller sædvane.

Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiveren og lønmodtagerne individuelt eller kollektivt kan aftale sig til bedre eller videregående rettigheder end ifølge lovgivningen.

4.3. Afsluttende bemærkninger

Uafhængigt af i hvilket omfang man i øvrigt måtte vælge at ændre ferieloven, kunne man pege på, at tiden generelt er løbet fra et system, hvor en statslig myndighed kontrollerer, om resultatet af overenskomstparternes forhandlinger er i overensstemmelse med de lovmæssige rammer, som parterne er underlagt.

På samme måde kan man pege på, at kravet om, at kollektiviteten på lønmodtager-siden alene skal have organisationspræg - men ikke nødvendigvis en faglig organisation - ikke har vist sig at give problemer i forbindelse med de omtalte diskriminationslove. Det kunne tale for, at der ikke umiddelbart er grund til at opretholde et system i ferieloven, hvor kollektiviteten på lønmodtagerside mindst skal være i form af en lokal fagforening.

Kapitel 5. Personkredsen

5.1. Gældende regler

Reglerne, der afgrænser ferielovens personkreds, findes i lovens §§ 1-3, 25 og 25 a.

Ferielovens udgangspunkt er, at alle lønmodtagere i offentlig eller privat tjeneste er omfattet af ferieloven, således at de har ret til ferie og henholdsvis feriegodtgørelse eller løn og ferietillæg efter reglerne i ferieloven.

Der er en række lønmodtagergrupper, som falder udenfor ferielovens anvendelsesområde. Retten til betalt ferie for disse grupper er fastsat enten i anden lovgivning, overenskomst eller regulativ.

Følgende lønmodtagergrupper falder udenfor ferielovens område:

- tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken,
- tjenestemandslignende ansatte med en pensionsordning for hvis forpligtelse staten indestår, og hvis ferierettigheder er de samme som tjenestemænds,
- ansatte i landbruget, som har indgået skriftlig aftale i henhold til § 9, stk. 2, i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.,
- kvinder, der er antaget i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
- søfarende, jf. lovens § 25, og
- lønmodtagere, som er omfattet af et ferieregulativ eller en ferieoverenskomst, der helt eller delvist erstatter ferieloven, jf. lovens § 3.

Det fremgår dog af lov nr. 382 af 20. maj 1992 om tjenestemænd i folkeskolen m.v. med senere ændringer, at løn- og andre ansættelsesvilkår fastsættes efter de regler, der gælder for fastsættelse afløn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd i kommunerne, hvorefter tjenestemænd ansat i folkeskolen er omfattet af ferieloven.

Som udgangspunkt er ansatte i landbruget omfattet af ferieloven. I medfør af § 9, stk. 2, i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. kan parterne imidlertid i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftale et særligt feriesystem efter den lovs regler, hvorefter der afholdes ferie i samme år, som den er optjent. Ferie gives med fuld løn og evt. kostpenge samt ferietillæg.

Værnepligt er et borgerligt ombud og således ikke omfattet af lønmodtagerbegrebet. Værnepligtige er derfor ikke umiddelbart omfattet af de almindelige regler i ferieloven. Efter lovens § 25 a har arbejdsministeren imidlertid mulighed for at fastsætte regler om værnepligtiges ret til ferie under aftjeningen af værnepligten. Bemyndigelsen er ikke udnyttet.

For personer ansat i forsvaret gælder ferieloven på samme måde som for andre lønmodtagere.

Spørgsmålet om ret til ferie for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser er reguleret ved lovens § 7.

Ferieloven indeholder ikke nogen begrænsning i relation til lønmodtagerens alder eller ansættelsens omfang og varighed.

5.2. Lønmodtagerbegrebet

Begrebet "lønmodtager" er karakteriseret ved, at der er tale om en person, som i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde (yde en tjenesteydelse) efter arbejdsgiverens instruktioner, for dennes regning og risiko, under dennes tilsyn og i dennes navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet betalt af arbejdsgiveren - typisk som et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den tid, lønmodtageren har brugt på arbejdet (timeløn, 14 dages løn eller månedsløn). Vederlaget er typisk A-indkomst for den pågældende. Der skal således være tale om et over- eller underordningsforhold eller en tjenestestilling.

Trods de nævnte karakteristika opstår der i praksis ofte problemer med at afgrænse, hvorvidt en person er lønmodtager eller ej.

Udviklingen i ansættelsesformer har gjort afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet vanskeligere. Det drejer sig om de personer, som har en løs eller en kortvarig tilknytning til virksomheden, fx freelancemedarbejdere. Det gælder de personer, hvis forhold til virksomheden har mange lighedspunkter med en selvstændig, men hvor der alligevel kan være et afhængighedsforhold, der svarer til det, der kendetegner en lønmodtager, fx projektansatte og konsulenter.

En stillingsbetegnelse kan dække over både et lønmodtagerforhold og et forhold som selvstændig - særligt ved liberale erhverv, fx som advokat, tandlæge og revisor. En stillingsbetegnelse er generelt ikke i sig selv velegnet til at afgøre, om en person er lønmodtager eller ej.

Uden for lønmodtagerbegrebet falder politisk eller fagligt betonedede tillidshverv som folketingsmedlem, borgmester, kommunalbestyrelsesmedlem og øvrige politiske poster, formand og kasserer i faglige organisationer, politisk udpegede medlemmer i råd og nævn, borgerligt ombud m.v. De pågældende personer opnår typisk tillidshvervet ved valg og er ikke under varetagelsen af hvervet underlagt instrukser fra en overordnet. Der er ikke tale om et tjenesteforhold, og de pågældende er ikke omfattet af ferieloven.

Afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet er også relevant på en række andre lovområder. Derfor vil det være relevant at se på, hvorvidt en person i relation til anden lovgivning anses for at udføre lønmodtagerarbejde, fx hvorvidt der ved udbetaling af vederlag for udført arbejde skal indeholdes A-skat, om personen i arbejdsløshedsforsikringslovens forstand er lønmodtager, og om personen er omfattet af en arbejdsskadeforsikring i arbejdsforholdet.

5.3. Territorial afgrænsning

En anden problemstilling vedrører spørgsmålet om ferielovens territoriale afgrænsning, herunder spørgsmålet om lovens anvendelse i relation til danske lønmodtagere, som arbejder i udlandet og andre landes statsborgere, som arbejder i Danmark.

Udgangspunktet er, at ferieloven finder anvendelse på arbejdsforhold i Danmark. Hvis arbejdsforholdet har tilknytning til flere lande, fx fordi arbejdsstedet ikke ligger i Danmark, eller lønmodtageren ikke ud over arbejdsforholdet har tilknytning til Danmark, finder reglerne i lov om gennemførelse af konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser m.v. med senere ændringer, anvendelse. Efter konventionen er arbejdstagere som udgangspunkt omfattet af ufravigelige regler i det land, hvor de sædvanligvis udfører deres arbejde, også selvom de midlertidigt udstationeres til et andet land. Ferieloven er ufravigelig i konventionens forstand. For så vidt angår midlertidig udstationering af arbejdstagere finder Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser anvendelse. Udstationeringsdirektivet skal være gennemført senest den 16. december 1999. Direktivet, der delvis fortrænger konventionen, bestemmer, at en arbejdstager i denne situation på en række områder, herunder området for mindste antal betalte feriedage, skal være undergivet lovgivningen i det land, hvor arbejdstageren er udstationeret. Det gælder dog kun, hvis disse regler er mere favorable end de regler, som finder anvendelse efter konventionen.

Efter hidtidig praksis er danske lønmodtagere, der er udstationeret i udlandet for en kortere periode (op til 12 måneder), fortsat omfattet af ferieloven. Omvendt bliver udenlandske lønmodtagere udstationeret i Danmark kun omfattet af den danske ferielov, hvis tilknytningsmomenterne til Danmark er stærkere end til udsendelseslandet.

5.4. Ansættelser, der hviler på særligt lovgrundlag

En tredje problemstilling vedrører de persongrupper, hvis ansættelse hviler på et særligt lovgrundlag. Dette er tilfældet for tjenestemænd, søfarende, visse ansatte i landbruget og forsvaret, samt personer i jobtræning.

Ferieloven undtager direkte tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, samt søfarende og visse ansatte i landbruget fra loven. Ferierettigheder for disse

grupper af ansatte følger henholdsvis ferieaftale for tjenestemænd indgået i medfør af tjenestemandslvgivningen, Erhvervsministeriets bekendtgørelse om ferie for søfarende og lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Ferieloven giver arbejdsministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om ret til ferie uden feriegodtgørelse eller løn på grundlag af aftjening af værnepligt. Bemyndigelsen er dog ikke benyttet til at fastsætte regler. I praksis har Forsvarsministeriet fastsat regler for forskellige grupper af ansatte inden for forsvaret, herunder regler om værnepligtiges ferierettigheder. Forsvarsministeriet har i forbindelse med udvalgsarbejdet anmodet udvalget om at overveje de fremtidige ferierettigheder for konstabelelever, kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår og reserveofficerer. Problemet for konstabelelever og kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår er, at de følger de vilkår, der gælder for ferieorlov til værnepligtige. Problemet for reserveofficererne er, at de ønsker at anvende deres ferie fra det civile arbejde til at arbejde i forsvaret, hvilket er i strid med feriepligten i ferielovens § 24.

Personer i jobtræning er som udgangspunkt ikke lønmodtagere og dermed ikke omfattet af ferieloven. Det følger imidlertid af lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, at personer i jobtræning er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere. Personer, der er i jobtræning i henhold til lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, har derfor de samme rettigheder som lønmodtagere i henhold til ferieloven. Personer omfattet af lov om aktiv socialpolitik, som er på revalideringsydelse med løntilskud, i flexjob med løntilskud eller i skånejob, er omfattet af ferieloven.

5.5. Udvalgets overvejelser

Udvalget har overvejet, i hvilket omfang man kan udforme en nærmere afgrænsning af personkredsen.

En løsning kunne være at fastsætte, at alle lønmodtagere er omfattet af loven, dvs. alle der i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde eller yde en tjenesteydelse efter arbejdsgiverens instruktioner, for dennes regning og risiko, under dennes tilsyn og i dennes navn, og som modkrav har krav på en ydelse for arbejdet fra arbejdsgiveren. En sådan løsning ville betyde, at alle - også tjenestemænd, søfarende og ansatte i forsvaret - ville blive omfattet af ferieloven. Hvis de pågældende grupper måtte ønske en anden retsstilling, måtte de indgå kollektiv overenskomst. Med en sådan løsning ville ferieloven fremstå som en rammelov, der gælder, medmindre andet er aftalt.

En anden løsning kunne være, at alle lønmodtagere er omfattet af loven, medmindre andet er aftalt ved overenskomst, men at finans-, forsvars- og erhvervsministeren far bemyndigelse til efter høring af parterne ensidigt at bestemme, at ferieloven

ikke skal gælde for tjenestemænd, militært personel i forsvaret og søfarende. Bemyndigelsen ville indeholde mulighed for ensidigt at fastsætte, hvilke ferierettigheder der i stedet skal være gældende.

Problemet med de 2 løsninger er imidlertid den tjenestemandsgruppe, som i dag direkte er undtaget fra ferieloven. Hjemlen til at regulere spørgsmålet om ferie for tjenestemandsgruppen hviler på tjenstemandslovgivningen. Det følger heraf, at løn- og andre ansættelsesvilkår - herunder ferie - aftales mellem finansministeren og de relevante centralorganisationer.

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

For så vidt angår de lønmodtagere, som er omfattet af lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., ville det formentlig være hensigtsmæssigt, at deres feriemæssige særstatus bevares. På samme måde som med tjenestemænd bygger disse lønmodtageres ansættelsesforhold på en særlig lovgivning, der tager hensyn til dette særlige arbejdsområde.

5.6. Afsluttende bemærkninger

Uafhængigt af i hvilket omfang man i øvrigt måtte vælge at ændre ferieloven, kunne der peges på fordelene ved at definere lønmodtagerbegrebet til at være personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjensteforhold. Definitionen indeholder kernen af lønmodtagerbegrebet. En mere omfattende definition vil formentlig ikke kunne afhjælpe alle afgrænsningsproblemer i relation til lønmodtagerbegrebet. Denne formulering svarer til formuleringen i lov om ansættelsesbeviser.

Ligeledes kunne man pege på, at militært personel og søfarende som udgangspunkt skulle være omfattet af loven, medmindre henholdsvis forsvars- og erhvervsministeren efter høring af parterne bestemmer, at ferieloven ikke skal gælde for disse personer.

Kapitel 6. Optjening af ferie og ret til ferie

6.1. Regelgrundlaget

Reglerne om feriefrihed findes i ferielovens § 6 og § 6 a. Reglerne om optjenings- og ferieår findes i lovens § 8.

Ferielovens udgangspunkt er, at enhver lønmodtager har ret til 30 dages feriefrihed om året, jf. lovens § 6 a, stk. 1. Retten til 30 dages feriefrihed gælder således, selv om lønmodtageren ikke har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. For personer, der ikke har optjent ret til betalt ferie, og som ønsker at holde ferie efter ferieperiodens udløb den 30. september, er ferieretten dog begrænset til 12 dages ferie, jf. ferielovens § 6 a, stk. 2.

Ferieloven sonderer således mellem betalt feriefrihed, der optjenes på grundlag af forudgående beskæftigelse, og feriefrihed uden betaling, der er uafhængig af forudgående beskæftigelse.

Retten til betalt ferie efter lovens § 6 afhænger af beskæftigelsen i optjeningsåret. Optjeningsåret går fra 1. januar til 31. december, jf. lovens § 8, stk. 1. Ferien skal holdes i det efter optjeningsåret følgende ferieår, der går fra 2. maj til 1. maj, jf. lovens § 8, stk. 1.

Ved beregning af ferie opererer man i ferieloven med et dage-optjeningsprincip. Der optjenes 2/4 dages betalt feriefrihed, det vil sige ferie med feriepenge (ferie med løn og ferietillæg eller feriegodtgørelse), for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsåret). Det vil sige, at der optjenes 30 feriedage inkl. arbejdsfrie dage pr. kalenderår, jf. § 6, stk. 3. 30 feriedage svarer til 5 hele ugers ferie, idet ferieloven bygger på en 6-dages uge, således at der altså også holdes ferie på dage, som afhængig af ansættelsesforholdet er arbejdsfri.

Ved kortere beskæftigelsesforhold end en måned og ved til- eller fratræden i løbet af en måned beregnes den optjente feriefrihed forholdsmæssigt med ca. 0,1 feriedag pr. arbejdsdag. Ved hvert af eventuelt flere parallelle beskæftigelsesforhold optjenes der i princippet 2/4 feriedag for hver måneds beskæftigelse hos hver enkelt arbejdsgiver. Der kan selvsagt højst holdes 30 feriedage hos hver arbejdsgiver, men der er ikke noget til hinder for at holde ferie fra hver arbejdsgiver for sig.

Begrebet beskæftigelse dækker perioder, hvorunder der uanset arbejdsdagens længde udbetales løn. Lønmodtagere, som har ret til hel eller delvis **løn** under fraværperioder, fx i forbindelse med ferie, sygdom, barsel, fridage og helligdage, optjener ret til betalt ferie under fraværet. Dette er tilfældet for funktionærer og mange andre grupper **af** månedslønnede.

For de lønmodtagere, som ikke får løn under sygdom og tilskadekomst, vil optjening af betalt ferie i disse fraværperioder afhænge af fraværets varighed og lønmodtagerens anciennitet, jf. lovens § 13.

I forbindelse med strejker og overenskomstmæssig lockout bortfalder arbejdsgiverens pligt til at betale løn, hvorfor der heller ikke optjenes ret til betalt ferie i sådanne perioder.

Der gælder særlige regler i lovens § 7 for så vidt angår elever med uddannelsesaf-tale efter lov om erhvervsuddannelser. Eleverne har ret til betalt ferie i 30 dage i det første og andet hele ferieår efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Dette gælder, uanset om eleven har optjent ret til ferien. Hvis ansættelsesforholdet er begyndt inden den **1. juli** i et ferieår, har eleven ligeledes ret til betalt ferie i 30 dage i det pågældende ferieår. Hvis ansættelsesforholdet er begyndt den 1. juli eller senere, og virksomheden holder ferielukket i perioden 1. oktober til 1. maj, har eleven ret til højst 6 dages ferie.

6.2. Hvilke problemer giver de gældende regler anledning til

6.2.1. Ferielovens uge- og dagebegreb

Ferielovens optjeningsprincip bygger på en 6-dages-arbejdsuge, således at der optjenes 30 feriedage eller 5 ugers ferie på et år. Imidlertid arbejdes der på det danske arbejdsmarked i overvejende grad i 5-dages-arbejdsuger. Det kan virke ulogisk, at der optjenes flere feriedage (30), end der rent faktisk kan holdes på arbejdsdage (25). I arbejdsløshedsforsikringssystemet kan der ved fuld ledighed optjenes årligt 25 (ferie)dage med økonomisk kompensation (feriedagpenge).

For lønmodtagere, der arbejder i turnus og fx arbejder både i dag-, aften- og nattevagter, kan det være kompliceret og upraktisk at beregne den optjente ferie i dage. Derfor har man i overenskomsten på det (amts)kommunale område valgt, at man i stedet for at regne med hele feriedage kan optjene ferie i timer. Således kan ferie-optjeningen baseres på lønmodtagerens beskæftigelse i timer pr. uge/måned. Time-optjening er en mulighed, så længe det ikke er til ugunst for lønmodtageren. Hvis timeregnskabet medfører, at lønmodtageren, der har været ansat i hele optjenings-året, ikke opnår fulde 5 ugers ferie regnet i dage, er lønmodtageren berettiget til at holde op til i alt 5 ugers betalt ferie.

Det er således efter de gældende regler ikke muligt helt at komme uden om dage-optjeningsprincippet, bl.a. fordi det pga. internationale forpligtelser ikke vil være muligt at trænge ferien sammen på under 4 uger, uanset om der skulle have været arbejdet mange timer de pågældende uger.

6.2.2. Optjeningsprincippet

Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned (fx tilkalddevikarer, vikarbu-reauansatte og fiskeindustrien) eller når ansættelse sker midt i en måned, skal ferieoptjeningen beregnes forholdsmæssigt. Efter administrativ praksis går man ud fra en tabel, hvorefter en lønmodtager, der er beskæftiget mellem 1-6 dage, optjener 0,1 feriedag pr. arbejdsdag, mens en lønmodtager, der arbejder 7-12 dage, optjener 1 feriedag. Beskæftigelse i 13-17 dage giver ret til VA feriedag, 18-23 arbejdsdage giver ret til 2 feriedage, mens beskæftigelse i mere end 24 dage giver ret til 2½ feriedag.

De fleste edb-baserede lønsystemer tager ikke højde for, at der ikke altid optjenes 2/4 feriedag pr. måned, og mange arbejdsgivere har ikke kendskab hertil. Særligt lønmodtagere i beskæftigelsesforhold af under 1 måneds varighed vil derfor nemt kunne få indberettet et forkert - og for stort - antal optjente feriedage med den konsekvens, at de får et mindre beløb til rådighed pr. feriedag, end de egentlig er berettiget til.

Pligten til at holde ferie indebærer, at det hverken for lønmodtagere eller arbejdsgivere er **tilladt** at sammentrænge antallet af feriedage, således at den økonomiske kompensation ville dække færre feriedage end de faktisk optjente, og således at der ville blive et større beløb til rådighed pr. dag.

I arbejdsløshedsforsikringssystemet foretages en beregning af retten til dage, hvorunder en (ledig) lønmodtager kan modtage feriedagpenge, på baggrund af ydelser fra kassen samt sygedagpenge fra kommunerne i optjeningsåret. En deltidsbeskæftiget lønmodtager, som får supplerende dagpenge, kan fx have optjent ret til 10 dage med feriedagpengedækning (ca. 500 kr. brutto pr. dag), men samtidig har lønmodtageren i sit beskæftigelsesforhold optjent ret og pligt til at holde 30 feriedage efter ferieloven (til ca. 200 kr. netto pr. dag). Samlet har lønmodtageren ret til ialt 30 feriedage.

Udgangspunktet i arbejdsløshedsforsikringssystemet er, at egen optjent ferie skal holdes, før der kan udbetales feriedagpenge. Lønmodtageren kan dog få udbetalt feriedagpenge, når der er afholdt en vis del af egen optjent ferie med feriegodtgørelse. Eftersom feriegodtgørelsen ikke kan komprimeres til et færre antal dage, vil lønmodtageren i perioden med feriegodtgørelse få et mindre beløb (pr. dag), end i den sidste del af ferieperioden, hvor lønmodtageren også kan få feriedagpenge. For såvel lønmodtagere som administratorer af feriesystemet kan dette virke forvirrende, selvom der samlet set ikke er tale om, at lønmodtageren mister penge.

Mange arbejdsgivere ved ikke i hvilket omfang, der optjenes feriefrihed under lønmodtagerens lovlige forfald, fx på grund af sygdom og barsel. Kun de lønmodtagere, der i henhold til funktionærloven, overenskomst eller individuel aftale modtager hel eller delvis løn under fraværperioder, fx ved sygdom og barsel, optjener ret til betalt ferie i disse perioder. De lønmodtagere, der ikke modtager løn i fraværperioder, optjener kun ret til betalt ferie i tilfælde af perioder med sygdom eller tilskadekomst efter nogle nærmere angivne betingelser i lovens § 13, som kan være upraktiske at administrere. Der er således forskel i retstilstanden mellem forskellige lønmodtagergruppers ret til optjening af betalt ferie ved lovligt forfald.

6.3. Udvalgets overvejelser

6.3.1. Ferielovens uge- og dagebegreb

Udvalget har overvejet, om det kunne være hensigtsmæssigt at ændre uge-begrebet i ferieloven fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge, således at lønmodtagere har ret til 25 dages ferie i stedet for 30 dages ferie. En 5-dages-uge vil af de fleste blive opfattet som mere naturlig, fordi de arbejder i en 5-dages-uge, og fordi dagpenge-systemet tager udgangspunkt i en 5-dages-uge. Der er dog fortsat grupper af lønmodtagere, der ikke har en normal 5-dages-arbejdsuge lagt på ugens 5 hverdage.

Hvis man ændrer uge-begrebet fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge, vil det for lønmodtagere, der arbejder i 6-dages-uger, være nødvendigt, at der indsættes en hjemmel for Arbejdstilsynet til at fastsætte nærmere regler, hvorefter disse lønmodtagere optjener ret til 30 dages ferie om året.

Hvis man ændrer uge-begrebet, vil reglerne om elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser skulle ændres tilsvarende, således at elever har ret til 25 dages ferie i stedet for som nu 30 dages ferie.

Udvalget har forstået, at de offentlige arbejdsgivere ville finde det hensigtsmæssigt med en 5-dages-uge, mens de private arbejdsgivere er delte på spørgsmålet.

6.3.2. Optjeningsprincippet

Udvalget har overvejet, om optjeningsprincippet burde ændres til timeoptjening, således at der ikke længere skal optjenes ret til et vist antal dage pr. måned, men at der fx i stedet optjenes 185 timer (5 x 37) pr. år uanset beskæftigelsesgrad. Jo mindre beskæftigelsesgrad set i forhold til fuld tid jo større forholdsmæssigt antal arbejdsfri timer skal der indgå i ferien. Udvalget finder dog, at ferielovens udgangspunkt fortsat bør være, at den optjente ferie beregnes ud fra det faktiske antal ansættelsesdage i den pågældende måned.

Hvis ugebegrebet ændres til en 5-dages-uge, vil man fremover optjene 2,08 dags ferie pr. måned (25 dage divideret med 12 mdr.).

Det kunne overvejes, om det af loven udtrykkeligt skulle fremgå, at der optjenes 0,09 feriedag pr. ansættelsesdag (optjeningen pr. måned 2,08 divideret med 23 arbejdsdage, som er det maksimale antal arbejdsdage i en måned). Det må i den forbindelse sikres, at en lønmodtager ikke vil kunne optjene mere end 2,08 feriedage pr. måneds ansættelse. Der henvises i øvrigt til kapitel 8, pkt. 8.2.I., om udregning af antallet af feriedage.

Udvalget har overvejet, om det ved kollektiv overenskomst skal kunne aftales at fravige princippet om optjening og afvikling af ferie i dage til optjening og afvikling i timer. For arbejdsgivere, der har ansatte med skiftende arbejdstider, vil time-optjening og afvikling være en lettelse i administrationen af ferieregnskabet. Der henvises til gennemgangen i kapitel 9, pkt. 9.2.5.

For at forenkle administrationen og beregningen af optjeningsgrundlaget, kunne man overveje en klar regel om, at der kun optjenes ret til betalt ferie under fravær i ansættelsen, såfremt arbejdsgiveren udbetaler hel eller delvis løn under fraværet, jf. kapitel 7, pkt. 7.2.2.1.

Udvalget har overvejet, om den nuværende formulering om, at "ferien udgør 2½ dag for hver måneds beskæftigelse", kunne ændres til: "ferien udgør 2,08 dag for hver måneds ansættelse". Afgørende for, om der optjenes ferieret, er, om lønmodtageren retligt set er ansat hos arbejdsgiveren, og ikke om lønmodtageren faktisk udfører et arbejde (er beskæftiget) de pågældende dage. En lønmodtager, der kun arbejder 3 dage om ugen, er alligevel ansat hele ugen. På samme måde er en lønmodtager, der ansættes om torsdagen til et job, der varer i 14 dage, ansat i 14 dage, selvom der kun udføres arbejde i 10 dage. Der ville være tale om en præcisering af loven, som er i overensstemmelse med fortolkningen af den gældende lovs § 6, stk. 1.

Udvalget har overvejet, om det i ferieloven skulle præciseres, i hvilke fraværspriorer der ikke optjenes ret til betalt ferie. Det kunne være sygdomsperioder eller barseisperioder, for hvilke arbejdsgiveren ikke betaler fuld eller delvis løn, eller for andre orlovs- eller tjenestefrihedsperioder, for hvilke arbejdsgiveren ikke betaler fuld eller delvis løn, samt under arbejdskonflikter.

Det kan diskuteres, hvorvidt hjemsendelse skal betragtes som en suspension eller en egentlig afbrydelse af ansættelsesforholdet. Et væsentligt indicium for, at ansættelsesforholdet fortsat består, er, om arbejdsgiveren har pligt til at betale løn under hjemsendelsen. I relation til spørgsmålet om hjemsendelse kunne det over-

vejes, at der ikke optjenes ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt på grund af vejræssige forhold eller materialemangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn under hjemsendelsen.

Udvalget har desuden overvejet den situation, hvor lønmodtageren - uden at kunne anses for selvstændig - er ansat til at udføre en opgave, og hvor arbejdstiden er ukontrollabel. Det kan fx være tilfældet, hvor en lønmodtager i sit eget hjem udfører en oversættelsesopgave, som skal være færdig inden et vist tidspunkt, og hvor lønmodtageren får et vist beløb for det udførte arbejde, uafhængigt af hvor meget tid lønmodtageren har brugt på opgaven. Udvalget har derfor overvejet, om der i ferieloven skulle gives Arbejdstilsynet en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler for optjening af ferie for lønmodtagere, hvis arbejdstid ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres.

6.4. Afsluttende bemærkninger

Uafhængigt af i hvilket omfang man i øvrigt måtte vælge at ændre ferieloven, kunne man pege på, at en ændring af ugebegrebet i ferieloven fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge ville være hensigtsmæssig, når der på det danske arbejdsmarked i praksis i overvejende grad arbejdes i 5-dages-uger.

På samme måde kunne man pege på muligheden for i ferieloven at indsætte en fast optjeningsregel pr. dags ansættelse, nemlig 0,09 feriedag pr. dags ansættelse.

Kapitel 7. Ydelse i forbindelse med afholdelse af ferie

7.1. Gældende regler

7.1.1. Feriegodtgørelse

I ferielovens § 12 er det fastsat, at arbejdsgiveren yder feriegodtgørelse beregnet som 12/4 pct. af lønnen. Begrebet løn fastlægges ud fra den almindelige arbejdsretlige forståelse, idet løn for det første skal udspringe af en arbejdsaftale parterne imellem, for det andet skal basere sig på et retskrav fra lønmodtagerens side i kraft af lov, individuel eller kollektiv aftale eller sædvane, og for det tredje skal være indkomstskattepligtig.

Hvis lønnen helt eller delvist består af kost og logi, beregnes lønnen - medmindre et højere beløb er fastsat mellem parterne - efter Ligningsrådets satser for det pågældende år. Der ydes også feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til visse pensionsordninger, herunder ATP.

Har den timelønnede lønmodtager været ansat hos arbejdsgiveren i mere end 12 måneder, yder arbejdsgiveren endvidere feriegodtgørelse under fravær i mere end 3 dage på grund af sygdom (hvor der ikke betales løn). Feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet. Feriegodtgørelsen kan ydes for sammenlagt højst 4 måneder indenfor et optjeningsår.

Spørgsmålet om hvilke løntillæg, der medtages i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, følger den beskatningsmæssige behandling af disse tillæg. Løntillæg, der ydes til dækning af udgifter, som lønmodtageren afholder for at erhverve, sikre og vedligeholde indkomsten, og som således begrunder fradrag ved opgørelse af den skattepligtige indkomst, indgår ikke i beregningsgrundlaget. Løntillæg, der kompenserer for særligt belastende arbejdsvilkår som fx forskudt tid og tillæg begrundet i særlige kvalifikationer/funktioner, medtages i beregningsgrundlaget.

Tantieme, gratialer eller bonus, der baserer sig på en aftale eller en anden form for retskrav under ansættelsen, betragtes som årshonorar og indgår derfor i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse. Der beregnes ikke feriegodtgørelse afløn, der er betalt under ferie, eller af allerede betalt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Det er optjeningsstidspunktet, der er afgørende for, hvilket optjeningsår en løn og dermed grundlaget for optjening af feriegodtgørelse skal henføres til.

Hvis arbejdsgiveren benytter FerieKonto, indbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen hertil kvartalsvis. Hvis arbejdsgiveren anvender feriekort (ferieoverenskomst),

udbetales feriegodtgørelsen direkte fra arbejdsgiveren til lønmodtageren, når der holdes ferie.

I ferielovens § 14, stk. 2, er det fastsat, at en månedsvis ansat lønmodtager, der i øvrigt er omfattet af reglerne om løn under ferie, forud for et optjeningsårs begyndelse kan kræve feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår i stedet for at få løn under ferie. Feriegodtgørelsen udbetales med 12 pct. af lønnen. Reglen er ikke særligt kendt og anvendes ikke afret mange. Reglen kan dog have praktisk betydning for funktionæransatte, som påregner overarbejde i det kommende optjeningsår.

7.1.2. Løn under ferie

Efter ferielovens § 14, stk. 1, skal lønmodtagere, der er antaget månedsvis, og som får løn under sygdom og på søgnehellig dage, have ferie med løn. Omtrent halvdel af alle lønmodtagere får i dag løn under ferien.

Lønmodtagergruppen, der er omfattet af § 14, stk. 1, svarer til, men er ikke helt sammenfaldende med, definitionen af funktionærer i funktionærloven. Bl.a. er der ikke krav om arbejdets art eller om en minimumsbeskæftigelse på 15 timer om ugen.

I bestemmelsen stilles der for det første krav om, at personerne skal være antaget månedsvis eller for en længere periode. Der vil typisk blive betalt månedsløn til de pågældende, men også personer, der modtager fx årshonorar, vil være omfattet af bestemmelsen.

I bestemmelsen stilles der endvidere krav om, at der ikke sker fradrag i lønnen for søgnehellig dage, sygedage og lignende. Det antages, at bare det mindste fradrag i lønnen, fx under sygefravær, bringer de berørte lønmodtagere uden for bestemmelsens område.

Lønmodtageren kan kræve den løn udbetalt, som man må betragte som sædvanlig og påregnelig på tidspunktet omkring ferien. Det vil sige, at lønnen under ferien skal svare til den løn, der i almindelighed må antages at gælde for ansættelsesforholdet på det tidspunkt, hvor ferien holdes. Med til den sædvanlige løn hører fast påregnelige tillæg, hvis lønmodtageren gennem længere tid udfører en tjeneste, hvortil tillæggene er knyttet på en sådan måde, at tillægget herfor må anses for en del af den løn, som lønmodtageren fast har kunnet regne med.

Over- og merarbejdsbetaling betragtes som alt overvejende hovedregel ikke som et fast påregneligt tillæg og vil derfor ikke indgå i den løn, der udbetales under ferien. Der skal noget helt ekstraordinært til med hensyn til overarbejdets jævnlige tilbage-

vendende karakter, før der kan kræves overarbejdsbetaling udbetalt i ferien. Hvis det (over)arbejde, der udløser et ekstra vederlag, kan betragtes som et bijob, og således ikke kan anses for et naturligt led i det arbejde, som lønmodtageren får sin sædvanlige løn for, må dette arbejde betragtes isoleret og må udløse betaling af feriepenge uafhængigt af hovedjobbet.

Lønmodtagere, der udover løn i penge modtager en eller anden form for naturalydelse, fx fri bolig eller bil, har som udgangspunkt også krav på denne naturalydelse (evt. kapitaliseret) under ferien.

Udover lønnen får lønmodtagere omfattet af § 14, stk. 1, et årligt ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret. Ferietillægget kan - fx ved overenskomst - være aftalt til en højere sats. Ferietillægget blev indført (i 1964) i forbindelse med en forhøjelse af den generelle feriegodtgørelsesprocent, uden at feriedagenes antal blev forøget. Ferietillægget blev således indført som en udlignende kompensation til de lønmodtagere, der fik løn under ferien.

Ferietillæg beregnes på samme måde som feriegodtgørelse. Ferietillæg udbetales typisk ved ferieårets start eller før afholdelse af den første ferie.

I ferielovens § 14, stk. 3, fastsættes det, at der ved fratræden ydes feriegodtgørelse for det løbende optjeningsår samt for den del af det tidligere optjeningsår, for hvilken der i forbindelse med fratræden endnu ikke er afholdt betalt ferie.

7.2. Udvalgets overvejelser

7.2.1. Større anvendelse afløn under ferie

Udvalget har overvejet, i hvilket omfang man kunne gennemføre en ændring af ferieloven, således at der sker en større udbredelse af anvendelsen af ferie med løn.

7.2.1.1. Løn under ferie som hovedregel samt harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelsen

Udvalget har overvejet muligheden for, at lønmodtagere, der er i et løbende ansættelsesforhold fra tidspunktet for optjening af ferien til ferietidspunktet, altid får løn under den ferie, der er optjent hos den pågældende arbejdsgiver. Det ville betyde, at der ikke længere skulle afregnes feriegodtgørelse for timelønnede i løbende ansættelsesforhold. Der ville dog fortsat skulle afregnes feriegodtgørelse til både månedslønnede og timelønnede ved fratræden.

Udvalget har forestillet sig, at håndteringen af feriegodtgørelsen kunne ske i overensstemmelse med overvejelserne i kapitel 8, pkt. 8.2.3., dvs. en harmoniseret indbetaling enten som en pengeinstitutmodel eller en **ATP-model**.

Baggrunden for udvalgets overvejelser om ferie med løn som hovedregel er, at sådan som ansættelsesforholdene udvikler sig i form af stadig mere funktionær-lig-nende ansættelsesformer - også for en række arbejdergrupper - forekommer det overflødigt med en særskilt beregning af ferielønnen og - for arbejdsgivere uden ferieoverenskomst - en løbende indbetaling af ferielønnen til FerieKonto. Hertil kommer et uhensigtsmæssigt forløb i udbetalingen til lønmodtagere, som i dag får udbetalt feriegodtgørelse op til en måned før ferien sammen med den sidste lønud-betaling, hvorefter der evt. er meget længe til næste lønudbetaling.

Derfor har udvalget overvejet, at også de timelønnede under ferien skal have den normale og påregnelige løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtage-ren havde været på arbejde på samme måde som de månedslønnede. Der henvises til pkt. 7.1.2. om de gældende regler.

Det har i udvalget været overvejet, om man kunne undvære det særlige ferietillæg, som er en administrativ komplikation af ferielov-systemet. Hvis man fjerner til-lægget, ville lønmodtagere med løn under ferie imidlertid blive noget dårligere stillet end lønmodtagere med feriegodtgørelse, og personer, der overgik fra ferie-godtgørelse til ferie med løn, ville derfor opleve en indtægtsnedgang.

For at opretholde balancen imellem ferie med løn og ferie med feriegodtgørelse kunne man i stedet overveje at nedsætte feriegodtgørelsesprocenten. Dette vurderes dog ikke at være særligt hensigtsmæssigt, idet det vil betyde en klar og umiddelbar indtægtsnedgang for lønmodtagere, der modtager feriegodtgørelse.

Udvalget finder ikke umiddelbart, at der er grundlag for at fjerne ferietillægget. For så vidt angår udvalgets overvejelser om den fremtidige beregning af dette, henvises til pkt. 7.2.2. nedenfor om ændret beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg samt kapitel 14 om de økonomiske konsekvenser.

Hvis det på nogle områder viser sig, at det efter ansættelsesforholdets natur vil være meget vanskeligt eller umuligt, fx pga. udsving i lønnen, at beregne den fast påregnelige løn, kunne det overvejes, at arbejdsgiveren og lønmodtageren kan af-tale, at den aktuelle løn i stedet beregnes som et gennemsnit af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før ferien. Ved at vælge 4 uger - og ikke fx 10 eller 13 uger - opnår man at få en meget aktuel løn samtidig med, at man udjævner eventuelle udsving i lønnen.

Derudover kunne det overvejes, at der åbnes mulighed for, at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at den løn, der udbetales under ferien ikke er den aktu-elle løn, men at den beregnes på baggrund af optjeningsårets løn, at parterne kol-

lektivt kan aftale, hvad der anses for at være den sædvanlige og påregnelige løn, og at det kollektivt kan aftales at benytte feriegodtgørelsessystemet i stedet for løn under ferien.

Fordelene ved et generelt system med løn under ferie er mange. Lønmodtageren skal ikke forud for afholdelse af ferie have besvær med indløsning af særlige feriebeviser. Lønudbetalingen giver ikke umotiverede udsving i forhold til lønnen før og efter ferien, og lønudbetalingen sker jævnt og ikke på den måde, at man i måneden op til ferien får udbetalt måske op til 2 månedslønninger og derefter først får løn igen op til en måned efter ferien.

At lønmodtageren får den aktuelle løn under ferien betyder også, at lønnen vil omfatte eventuelle lønstigninger fra ferieoptjeningsåret til ferieafholdelsesåret.

Arbejdsgiveren kan på sin side blot fortsætte med den faste lønudbetaling, uden hver gang lønmodtageren tager en feriedag at skulle afbryde lønudbetalingen for i stedet at skulle henvise lønmodtageren til FerieKonto eller udbetaling ved ferie-kort. Samtidig vil arbejdsgivere omfattet af FerieKonto få den økonomiske (likviditetsmæssige) fordel, der ligger i, at løn under ferie først skal afregnes og dermed beskattes ved udbetaling og ikke i løbet af optjeningsåret.

Af **ulemper** ved et system med ferie med løn er den største nok de problemer, der vil opstå ved fastlæggelsen af den "fast påregnelige" løn, der skal udbetales under ferien. For nogle af de lønmodtagergrupper, der har svingende løn- og ansættelsesvilkår, kan det være vanskeligt at fastlægge den påregnelige løn på tidspunktet omkring ferien. Dette problem vil det dog være muligt at løse, dels ved anvendelse af en "historisk" lønberegning, dels ved muligheden for at aftale feriegodtgørelse ved kollektiv overenskomst.

For lønmodtagerne er det en yderligere ulempe, at ekstraordinære indtægter i optjeningsåret, navnlig overarbejdsbetaling, indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, mens sådanne løndele ikke indgår i den fast påregnelige løn.

Hertil kommer endelig det store statsfinansielle tab, der vil være i ikrafttrædelsesåret. Det er beregnet, at der for statskassen vil blive et engangsprovenutab på 7,5 mia. kr. i i krafttræde Ise året. Der henvises til kapitel 14, pkt. 14.5., om de økonomiske konsekvenser.

7.2.1.2. Kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse samt harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelsen

En anden mulighed for større anvendelse af løn under ferie er en knap så omfattende ændring som under pkt. 7.2.1.1.

Udvalget har overvejet en model, hvorefter ferieloven i sig selv ikke medfører nogen ændring i, hvem der får løn under ferie, og hvem der får feriegodtgørelse under ferie.

Man kunne opretholde den eksisterende opdeling, således at de lønmodtagere, der ved lovens ikrafttræden er omfattet af den gældende lovs § 14 om løn under ferien, fortsat har ret til aktuel løn under den ferie, der er optjent hos arbejdsgiveren. Den løn, der skal udbetales under ferien, vil, som efter de gældende regler, være den normale og påregnelige løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse.

Med hensyn til ferietillægget henvises til ovenfor.

Lønmodtagere, der ved lovens ikrafttræden er omfattet af den gældende lovs § 12, holder fortsat ferie med feriegodtgørelse. Udvalget har forestillet sig, at håndteringen af feriegodtgørelsen kunne ske i overensstemmelse med overvejelserne i kapitel 8, pkt. 8.2.3., dvs. en harmoniseret indbetaling af feriegodtgørelsen.

De hidtidige betingelser for at få løn under ferie - kravene om månedsløn og løn under sygdom og søgnehelligdage - ophæves derimod. Parterne vil herefter ved kollektiv overenskomst frit kunne aftale, at der i stedet for ferie med feriegodtgørelse udbetales løn under ferien.

Med hensyn til eventuel mulighed for fravigelser ved kollektiv overenskomst henvises der til pkt. 7.2.1.1.

Ud over de generelle **fordele** ved en større anvendelse afløn under ferie som nævnt ovenfor, vil denne model gøre, at det for en række af de problemer, der måtte være på de forskellige områder, overlades til parterne at løse disse i forbindelse med overenskomstaftaler.

Samtidig er modellen - for en overordnet betragtning - i god overensstemmelse med tanken om, at ferieloven opstiller nogle rammer og muligheder, som parterne selv udfylder/vælger imellem.

Endelig medfører modellen ikke det ovenfor nævnte store éngangslikviditetstab for staten. Man må dog være opmærksom på, at hvis modellen fører til en bredere anvendelse afløn under ferie, vil der blive et tilsvarende tab for staten, blot spredt over den årrække, der må blive tale om.

En ulempe ved modellen er bl.a., at forudsætningen om, at feriegodtgørelse indbetales til FerieKonto/finansielt institut, betyder, at de arbejdsgivere, der nu har ferieoverenskomster med feriekortordninger, dels lider et rentetab ved ikke længere at ligge inde med feriegodtgørelsen, indtil lønmodtagerne afholder ferien, dels lider et engangstab ved, at der i ikrafttrædelsesåret skal afregnes skat af feriegodtgørelsen. Denne ulempe bliver i modellen i pkt. 7.2.1.1. opvejet af den automatiske overgang til ferie med løn. Når der ikke er en automatisk overgang, skal arbejdsgiverne forhandle herom med de modstående lønmodtagerorganisationer.

Af **konsekvenser** ved modellen kan peges på, at kravet om, at lønmodtageren fx skal have løn under sygdom og længere opsigelsesvarsel, hvis lønmodtageren indvilliger i at overgå til ferie med løn, bortfalder, idet det ville være helt op til parterne at aftale, hvilke modbydelser - om nogen - der skulle være for at gå over til ferie med løn.

7.2.1.3. Kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse uden harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelsen

Den tredje - og mindst omfattende - mulighed for større anvendelse afløn under ferie kunne være en kombination af løn under ferie og feriegodtgørelse uden en harmonisering af indbetalingen af feriegodtgørelsen.

Modellen svarer til modellen under pkt. 7.2.1.2. - dvs. at de hidtidige betingelser i ferieloven for at få løn under ferie ophæves. I modellen forudsættes det dog ikke, at der sker en harmonisering af indbetalingen af feriegodtgørelsen; dvs. at arbejdsgiverne fortsat har mulighed for at opretholde eksisterende feriekortordninger.

For så vidt angår de generelle **fordele** ved en mere udbredt anvendelse af ferie med løn henvises til det under pkt. 7.2.1.1. anførte.

Med modellen ville man i øvrigt undgå de økonomiske ulemper for arbejdsgiverne, der kan være forbundet med en generel harmonisering af indbetalingen af feriegodtgørelse (som under pkt. 7.2.1.2.)

For så vidt angår konsekvenserne for lønmodtagerne henvises til det under pkt. 7.2.1.2. anførte.

For alle arbejdsgivere vil der være en gevinst ved, at skatteafregningen af feriegodtgørelsen udsættes, hvis lønmodtagerne overgår til ferie med løn. For arbejdsgivere, der i dag afregner feriegodtgørelse til FerieKonto, vil der være en yderligere gevinst ved, at heller ikke nettobeløbet skal afregnes løbende.

For så vidt angår de økonomiske konsekvenser af modellen kan der henvises til elementer i kapitel 14, pkt. 14.5. Det er ikke muligt at sige noget endeligt om de økonomiske konsekvenser, idet dette vil afhænge helt af, i hvilket omfang der rent faktisk sker en øget overgang til løn under ferie.

Udvalget har under konsultationerne med arbejdsmarkedets parter forstået, at lønmodtagersiden (for de privat ansatte) er meget forbeholden overfor en øget anvendelse af løn under ferie, mens de offentlige lønmodtagere kunne gå ind for en øget anvendelse af løn under ferie.

Udvalget har forstået, at de private arbejdsgivere overvejende er imod disse overvejelser, mens det for de offentlige arbejdsgivere - hvor anvendelsen af løn under ferie er meget udbredt - er et spørgsmål om at sikre tilstrækkelige muligheder for fravigelser fra loven.

7.2.2. Beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg

7.2.2.1. Feriegodtgørelse

Udvalget har overvejet mulighederne for en ændret beregning af feriegodtgørelse. Det kunne overvejes, om det ville være hensigtsmæssigt at beregne feriegodtgørelsen på samme grundlag som beregning af arbejdsmarkedsbidrag.

En sådan ændring af beregningsgrundlaget ville betyde en væsentlig administrativ lettelse for arbejdsgiverne. I forbindelse med lønudbetalingerne skal arbejdsgiveren opgøre lønmodtagerens arbejdsmarkedspligtige indkomst (AM-indkomsten) for at beregne arbejdsmarkedsbidraget. Det ville være nemmere for arbejdsgiveren at beregne feriegodtgørelse ud fra dette beløb end - som det er nu - at opgøre et særskilt indkomstgrundlag til beregning af feriegodtgørelse.

Samtidig ville det for lønmodtagerne betyde en nemmere adgang til at kontrollere beregningerne.

Arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget udgøres af lønmodtagerens bruttovederlag sammenlagt med værdien af de personalegoder, der er A-indkomst.

I forhold til den gældende beregningsmetode betyder dét, at *søgne/helligdagsbetaling, løn under sygdom og ferie, ferietillæg/feriegodtgørelse og personalegoder, fx fri bil eller kost* vil skulle indgå i beregningsgrundlaget, mens *ATP-bidrag og eget pensionsbidrag* ikke mere ville skulle medregnes. I forhold til i dag, hvor der under nærmere bestemte betingelser beregnes feriegodtgørelse af sygdomsfravær, jf. pkt. 7.1.1., vil der ved beregning på baggrund af arbejdsmarkedsbidrag ikke

blive beregnet feriegodtgørelse af sygedagpenge; hverken i arbejdsgiverperioden eller i den øvrige sygdomsperiode.

Det nye beregningsgrundlag vil for en række lønmodtagere blive større end det nuværende beregningsgrundlag og vil dermed give lønmodtagerne mere i feriegodtgørelse, end de får nu.

Man må dog være opmærksom på, at der er en forholdsvis stor forskel på størrelsen af forhøjelsen afhængig af, om der er tale om timelønnede eller månedslønnede lønmodtagere. De timelønnede bliver bl.a. tilgodeset ved, at der med forslaget skal beregnes feriegodtgørelse af søgnehelligdagsgodtgørelse. Samtidig skal man være opmærksom på, at for månedslønnede, der ofte skifter job (hvert andet år eller oftere), vil beregningsgrundlaget i nogle tilfælde falde. Disse lønmodtagere vil nemlig ikke få beregnet feriegodtgørelse af den feriegodtgørelse, som de modtager/har modtaget fra den forrige arbejdsgiver.

En konsekvens af den generelle stigning i beregningsgrundlaget må være, at feriegodtgørelsesprocenten reduceres, dels for at neutralisere omkostningerne for arbejdsgiverne, og dels for at sikre at balancen/forholdet mellem lønmodtagere, der får løn under ferie, og lønmodtagere, der får ferie med feriegodtgørelse, ikke forskybtes væsentligt. Feriegodtgørelsesprocenten skal reduceres fra 12 $\frac{1}{2}$ pct. til 11,3 pct. for at opretholde denne balance.

Med det nye beregningsgrundlag og en feriegodtgørelsesprocent på 11,3 pct. vil en timelønnet lønmodtager i uafbrudt beskæftigelse efter de foreslåede regler få det samme udbetalt i feriegodtgørelse som efter de gældende regler. For månedslønnede generelt - på grund af den mindre stigning i beregningsgrundlaget - vil der blive tale om en mindre nedgang i størrelsen af feriegodtgørelsen. For de lønmodtagere, der ofte skifter job, vil nedgangen være større. Der kunne derfor overvejes en teknisk forhøjelse af ferietillægget, jf. pkt. 7.2.2.2. og kapitel 14, pkt. 14.4.5.

7.2.2.2. Ferietillæg

Som ovenfor nævnt finder udvalget ikke umiddelbart, at der er grundlag for at fjerne ferietillægget. Ferietillægget beregnes efter de gældende regler på samme måde som feriegodtgørelse. Det ville derfor være naturligt, at det også for ferietillægget overvejes at ændre beregningsgrundlaget til at være arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget.

Ved en ændring af beregningsgrundlaget må man være opmærksom på den forskel på forhøjelsen af beregningsgrundlaget, der er for henholdsvis timelønnede og månedslønnede lønmodtagere. Som ovenfor nævnt bliver de timelønnede bl.a. til-

godeset ved, at der med forslaget skal beregnes feriegodtgørelse af søgnehelligdagsgodtgørelse.

Dertil skal det bemærkes, at for de månedslønnede, der skifter job, vil der - i år 2 efter jobskiftet - blive tale om en nedgang i beregningsgrundlaget, idet de ikke vil få beregnet ferietillæg af den feriegodtgørelse, som de modtager/har modtaget fra den forrige arbejdsgiver.

Endelig må man være opmærksom på, at det for nogle grupper af månedslønnede er svært at sige, om der bliver tale om en stigning eller et fald i beregningsgrundlaget. For ansatte inden for centralorganisationernes forhandlingsområde i staten indgår løn under ferie, ATP og eget pensionsbidrag i dag i beregningsgrundlaget, mens feriegodtgørelse og ferietillæg ikke indgår.

Sammenfattende kan man sige, at en ændring af beregningsgrundlaget for ferietillægget ikke generelt betyder en stigning i beregningsgrundlaget, men snarere et fald for nogle grupper. Hertil skal lægges, at der for de månedslønnede mere generelt vil være tale om en mindre nedgang i størrelsen af feriegodtgørelsen pga. nedsættelsen af procentsatsen til 11,3 pct., jf. pkt. 7.2.2.1.1 konsekvens heraf kunne det overvejes, om der i forbindelse med en ændret beregning burde ske en teknisk korrektion af ferietillægsprocenten til 1,2 pct., jf. kapitel 14, pkt. 14.4.5.

7.2.2.3. Mulighederne for fravigelser

Som ovenfor nævnt kunne det overvejes, at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at der udbetales feriegodtgørelse i stedet for løn under ferien.

Endvidere kunne det overvejes, at det ved kollektiv aftale skal kunne fastsættes, at den løn, der udbetales under ferien, ikke skal være den aktuelle løn, men beregnes på baggrund af optjeningsårets løn. Det kunne herudover overvejes, om det skulle være muligt at aftale, hvad der anses for at være den sædvanlige og fast påregnelige løn under ferie.

Ferietillæggets størrelse (procentsats og beregningsgrundlag) bør efter udvalgets vurdering ikke kunne fraviges til ugunst for lønmodtageren, og det bør heller ikke kunne fastsættes, at værdien af naturalydelse, for hvilke der betales arbejdsmarkedsbidrag, ikke skal tillægges lønnen.

Reglerne om feriegodtgørelse bør heller ikke kunne fraviges til ugunst for lønmodtageren. Dette gælder både procentsatsen og bestemmelsen om, at der til beregningsgrundlaget skal medregnes ethvert beløb og enhver naturalydelse som arbejdsgiveren har ydet til lønmodtageren, og af hvilke der skal betales arbejdsmarkedsbidrag.

7.3. Afsluttende bemærkninger

Uafhængigt af, i hvilket omfang man i øvrigt måtte vælge at ændre ferieloven, kunne man - af hensyn til arbejdsgivernes administration - pege på muligheden for at ændre beregningsgrundlaget for feriegodtgørelsen og ferietillægget til arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget.

Kapitel 8. Håndtering af feriegodtgørelsen

8.1. Den nuværende håndtering af feriegodtgørelsen

Reglerne om indberetning/afregning og udbetaling af feriegodtgørelse findes dels i ferielovens §§ 19-19 d og 20, dels i Arbejdsministeriets bekendtgørelse om feriegodtgørelse (om feriekonto-systemet m.v.). For så vidt angår §§ 19 b-d og 20 henvises der til kapitel 10. Desuden har arbejdsmarkedets parter efter ferielovens § 3 mulighed for at indgå ferieoverenskomster, jf. kapitel 4.

Det skønnes, at den samlede feriebetaling i 1997 udgjorde ca. 64 mia. kr., hvoraf ca. 31 mia. kr. er feriegodtgørelse, og ca. 33 mia. kr. er udbetalt i forbindelse med afholdelse af ferie med løn. Af de 31 mia. kr. i feriegodtgørelse er ca. 19 mia. kr. udbetalt til timelønnede, og ca. 12 mia. kr. vedrører fratrådte månedslønnede.

Af den samlede feriegodtgørelse på 31 mia. kr. administreres ca. 25 pct. af FerieKonto og resten af private feriekortordninger.

8.1.1. Feriekonto-systemet

Feriekonto-systemet er oprettet med det formål at sikre, at feriegodtgørelsen udbetales til lønmodtageren, når pågældende holder ferie. Det er Arbejdsmarkedets Feriefond, der varetager administrationen af FerieKonto. Arbejdsmarkedets Tilægspension (ATP) yder den teknisk-administrative bistand.

ATP's teknisk-administrative bistand består i FerieKontos udsendelse af opkrævninger, registrering af indbetalinger og indberetninger af feriegodtgørelse, udsendelse af feriekonto-beviser og udbetaling af feriegodtgørelse samt vejledning om feriekonto-systemet m.v.

Arbejdsgiveren indbetaler feriegodtgørelse for alle lønmodtagere, der ikke får løn under ferien. Arbejdsgiveren indbetaler desuden al optjent feriegodtgørelse, når en lønmodtager fratræder. Dette gælder både lønmodtagere, der normalt får feriegodtgørelse, og lønmodtagere, der normalt får løn under ferien. Feriegodtgørelse udgør 12/4 pct. af lønnen.

Arbejdsgiveren indbetaler kvartalsvis feriegodtgørelse fradraget A-skat for lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse, mens skatten indbetales månedsvis. Beløbet forfalder til betaling den 1. i måneden efter kvartalets udløb med sidste rettidige indbetaling den 10. i forfaldsmåneden. Arbejdsgiveren har ansvaret for den rettidige indbetaling. Hvis indbetalingen ikke sker rettidigt, betaler arbejdsgiveren renter af beløbet med 1 ½ pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen. Renterne af feriegodtgørelsen og morarenter tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond,

som anvender midlerne, med fradrag af omkostninger til administration af bl.a. FerieKonto, til ferieformål for lønmodtagere.

Samtidig med indbetalingen sender arbejdsgiveren, medmindre andet er aftalt med FerieKonto, oplysninger om hver lønmodtagers navn, CPR-nr., antal optjente feriedage og indbetalt feriegodtgørelse.

Efter udløbet af optjeningsåret 31. december og inden ferieårets begyndelse 2. maj sender FerieKonto et feriekontobevis med oplysning om optjent feriegodtgørelse til hver lønmodtager. Hvis en lønmodtager, der får løn under ferien, fratræder, sender FerieKonto feriekontobeviset med opgørelse af feriegodtgørelse for den del af det tidligere optjeningsår, for hvilken lønmodtageren ved sin fratræden endnu ikke har holdt ferie.

Når lønmodtageren skal holde ferie, attesterer arbejdsgiveren/a-kassen/socialforvaltningen for det antal feriedage, der skal holdes, og datoen for feriens begyndelse. FerieKonto udbetaler feriegodtgørelsesbeløbet efter at have modtaget feriekontobeviset, og et eventuelt nyt feriekontobevis for den resterende feriegodtgørelse sendes til lønmodtageren.

8.1.2. Ferieoverenskomst-systemet

Ferielovens § 3 giver Arbejdstilsynet adgang til at godkende ferie-regler i regulativ eller overenskomst, der fraviger ferielovens regler, for lønmodtagere, der er ansat i staten, kommuner eller inden for fag eller faglige områder, jf. nærmere kapitel 4. Muligheden for ferieoverenskomster har eksisteret siden den første ferielov i 1938 og har først og fremmest haft sigte på timelønnede.

Forholdet mellem antallet af lønmodtagere, der får feriegodtgørelse under ferien, og lønmodtagere, der får løn under ferie er ændret væsentligt siden den første ferielov, således at langt flere lønmodtagere nu får løn under ferie.

Mange ferieoverenskomster dækker både timelønnede og månedslønnede. Dette gælder hele DA-området og det offentlige område.

Der er et generelt krav om, at der skal stilles sikkerhed for feriegodtgørelsen, hvis en arbejdsgiver ønsker at anvende feriekort i stedet for FerieKonto. Årsagen hertil er, at det gælder for langt den overvejende del af ferieoverenskomsterne, at feriegodtgørelsen befinder sig hos arbejdsgiveren, indtil ferien holdes. I praksis er det kun uorganiserede arbejdsgivere på det private arbejdsmarked, der skal stille en egentlig bankgaranti. Garantien kan også bestå i en kautionsforsikring, værdipapirer i spærret konto eller indsættelse af feriegodtgørelsen på en spærret konto enten tilhørende arbejdsgiveren eller de enkelte lønmodtagere. Offentlige arbejdsgivere

skal ud fra selvforsikringsprincippet ikke stille garanti. I den organiserede del af det private erhvervsliv garanterer arbejdsgiverorganisationen normalt for feriegodtgørelse på medlemsvirksomhedernes vegne.

På samme måde som i feriekonto-systemet udbetales feriegodtgørelsen i forbindelse med lønmodtagerens ferie.

Da det som altovervejende hovedregel er de enkelte arbejdsgivere, der administrerer de private feriekortordninger, tilfalder renteafløbet af feriegodtgørelsen de enkelte arbejdsgivere.

Forældet, uhævet feriegodtgørelse tilfalder som hovedregel Arbejdsmarkedets Feriefond. Arbejdstilsynet kan tillade, at uhævet feriegodtgørelse i stedet tilfalder private feriefonde.

8.2. Udvalgets overvejelser

Udvalget har i overensstemmelse med kommissoriet overvejet de administrative rutiner omkring indbetaling, udbetaling og forrentning af feriegodtgørelse.

8.2.1. Indbetaling af feriegodtgørelse

Udvalget har overvejet en række forhold, der kunne ændres i et fremtidigt feriegodtgørelsessystem.

Hvis arbejdsgiverne på sigt - det vil sige, hvis det bliver teknisk muligt - kunne indbetale feriegodtgørelsen sammen med indeholdt A-skat til Told*Skat (som herefter videresendte feriegodtgørelsen til FerieKonto), kunne det overvejes, at indbetalingerne skulle ske **månedsvise**. Ud over den administrative lettelse ved en samlet indbetaling til Told*Skat, ville månedsvise indbetalinger medføre en højere forrentning af feriegodtgørelsen til lønmodtagerne (men selvfølgelig en lavere forrentning for arbejdsgiverne), end når indbetalingen kun sker én gang i kvartalet. Endelig ville månedsvise indbetalinger styrke FerieKontos muligheder for, på et tidligere tidspunkt, at registrere eventuelle manglende indbetalinger m.v.

For at forbedre identifikationen af feriegodtgørelsen og gøre opgørelsen af antallet af feriedage mere korrekt kunne det overvejes at ændre i, **hvilke oplysninger arbejdsgiverne skal indberette** til FerieKonto. Hvis man følger forslaget i kapitel 6, pkt. 6.3.2., om at der optjenes ferieret i ansættelsesperioder, kunne det overvejes, at arbejdsgiveren indberetter følgende oplysninger: CPR-nr., beløbets størrelse efter skat og den ansættelsesperiode, som beløbet vedrører. FerieKonto ville herefter selvstændigt kunne udregne antallet af feriedage, og arbejdsgiveren ville ikke længere behøve at beregne og indberette antallet af feriedage.

Baggrunden for overvejelsen er, at erfaringer fra det nuværende system viser, at en del arbejdsgivere eller deres lønservicebureauer enten ikke indberetter antallet af feriedage eller indberetter fejlagtigt.

Det kunne desuden overvejes, om arbejdsgiverne samtidig skulle oplyse om lønmodtagernes lønkontonummer med henblik på en eventuel senere automatisk udbetaling af feriegodtgørelsen, jf. pkt. 8.2.2. Herved kan det undgås, at lønmodtagerne selv skal give feriegodtgørelsessystemet denne oplysning.

Udvalget har overvejet, om indberetningen af oplysningerne skulle ske månedligt sammen med indbetalingen eller først skulle ske ved ferieårets udløb. Da det i videst muligt omfang bør sikres, at hele det korrekte feriegodtgørelsesbeløb kan anvises til lønmodtagerne enten automatisk 1. maj eller efter attestation, jf. pkt. 8.2.2., vil det nok være hensigtsmæssigt med **månedlige indberetninger** fra arbejdsgiverne. Der vil kunne laves løbende afstemninger af indbetalingerne, der vil hurtigt kunne konstateres differencer og følges op herpå i form af rykkerskrivelser, og der vil kunne foretages egentlige restancebehandlinger. For så vidt angår fratrådte lønmodtagere vil en arbejdsgiver desuden kunne afslutte mellemværendet definitivt i forbindelse med fratrædelsen. Månedlige indberetninger vil desuden give lønmodtageren bedre muligheder for at sikre sig, at arbejdsgiveren rent faktisk indbetaler den optjente feriegodtgørelse. Man kunne blandt andet forestille sig muligheden for, at lønmodtageren kunne holde sig løbende orienteret om den indbetalte feriegodtgørelse, fx på internettet.

Der vil eventuelt også være mulighed for, at der ved optjeningsårets afslutning vedrørende fratrådte lønmodtagere laves en kørsel mellem et feriegodtgørelsesregister og Told*Skats register over årets A-indkomster. En sådan samkørsel (som i dag kendes fra ATP-ordningen) vil gøre det muligt at rette henvendelse til arbejdsgivere, der til Told*Skat har indberettet A-indkomster for lønmodtagere, uden at der er indbetalt og indberettet feriegodtgørelse.

På samme måde som i dag skal for sen indbetaling medføre, at arbejdsgiveren skal betale renter af beløbet, jf. nærmere kapitel 11.

8.2.2. Automatisk udbetaling af feriegodtgørelsen

Udbetaling af feriegodtgørelse kræver en del administration og inddrager ud over lønmodtageren og FerieKonto eller arbejdsgivere fra optjeningsåret også den nuværende arbejdsgiver, a-kasse eller kommune, som skal attestere, at personen holder ferie. Formålene med attestationen i dag kan siges at være flere: et attestations-system indebærer en vis kontrol af, at ferien holdes, det sikrer at lønmodtageren har midler at holde ferien for, og det sikrer en vis kontrol med dobbeltforsørgelse.

For at undgå dette administrativt besværlige system for både lønmodtagere og arbejdsgivere kunne man overveje, at feriegodtgørelse for tidligere optjeningsår udbetales automatisk på et givet tidspunkt i ferieåret. Da størstedelen af feriegodtgørelsen formentlig udbetales i forbindelse med hovedferiens afholdelse (primært juni juli og august måned), kunne en automatisk udbetaling ske i forbindelse hermed. For så vidt muligt at undgå det noget besværlige attestationssystem ville det formentlig være naturligt at foretage en automatisk udbetaling allerede ved ferieårets begyndelse 1. maj.

Automatisk udbetaling af feriegodtgørelse må ikke medføre, at personer i perioder bliver dobbeltforsørget. For i videst muligt omfang at undgå at en person, der automatisk har fået udbetalt feriegodtgørelse, ikke også får udbetalt beløb fra offentlige kasser (a-kasse eller kommune) til dækning i en periode, hvor feriegodtgørelsen skulle have dækket, kunne man bestemme, at automatisk udbetaling kun sker til lønmodtagere, der har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og fx ikke har fået udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, orlovsydelse eller kontanthjælp 14 år forud for 1. maj. Andre lønmodtagere skulle fortsat bruge attestationssystemet.

Ved optjeningsårets udløb opgøres den enkelte lønmodtagers feriegodtgørelse, og der udsendes en opgørelse over den optjente feriegodtgørelse til lønmodtagerne. Det oplyses, at beløbet vil blive udbetalt automatisk den 1. maj, medmindre lønmodtageren i en 6 måneders periode forud for 1. maj har fået udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, orlovsydelse eller kontanthjælp. Før ferieårets begyndelse samkøres registre over modtagere af arbejdsløshedsdagpenge, orlovsydelse og kontanthjælp med registret over feriegodtgørelse. Personer, som ikke har fået udbetalt ovennævnte ydelser, får herefter automatisk udbetalt feriegodtgørelse, de resterende får brev om, at udbetaling kræver attestation.

Den automatiske udbetaling pr. 1. maj afskaffer ikke feriepligten. En lønmodtager, som har fået udbetalt feriegodtgørelse automatisk 1. maj, kan senere blive stillet overfor et tilbagebetalingskrav, hvis den pågældende ikke får holdt sin optjente ferie i ferieåret eller har arbejdet under ferien. Det gælder dog ikke, hvis lønmodtageren ikke har holdt ferie på grund af en feriehindring, jf. kapitel 10, eller hvis lønmodtageren har indgået en aftale med sin arbejdsgiver om at overføre ferien, jf. kapitel 9.

Hvis det efterfølgende viser sig, at en person har fået udbetalt feriegodtgørelse og dermed anses for at have holdt ferie, men samtidig modtager offentlige ydelser, vil personen skulle tilbagebetale disse offentlige ydelser. For at sikre at der så vidt muligt ikke sker en sådan dobbeltforsørgelse og deraf følgende tilbagebetalings-sager, kunne man forestille sig, at a-kasser og kommuner får mulighed for at indhente

oplysninger om automatisk udbetalte feriegodtgørelsesbeløb og derved sikrer, at personen holder sin optjente ferie for den udbetalte feriegodtgørelse.

Der vil være behov for at udforme nærmere regler herom i arbejdsløshedsforsikrings- og kontanthjælpslovgivningen.

Attestationssystemet vil alene skulle bruges, hvis personen vil holde ferie i maj måned og derfor ønsker feriegodtgørelsen udbetalt i april, eller hvis personen ikke kan fa feriegodtgørelsen udbetalt automatisk.

Hvis man indfører en sådan automatisk udbetaling af feriegodtgørelse 1. maj, ville det være naturligt samtidig at indføre en generel regel om, at lønmodtageren ved sin fratræden skal have udbetalt den optjente (eventuelt resterende) feriegodtgørelse for det indeværende ferieår af arbejdsgiveren, mens den optjente feriegodtgørelse for kommende ferieår indbetales til feriegodtgørelsessystemet.

I det omfang feriegodtgørelse ikke er udbetalt automatisk den 1. maj, eller lønmodtageren ønsker feriegodtgørelsen udbetalt i april måned, fordi ferien holdes i maj, udbetales feriegodtgørelsen i forbindelse med, at lønmodtageren holder ferien.

Udvalget mener, at de gældende regler om udbetaling af feriegodtgørelse og således også attestationsreglerne kan bibeholdes. Men der vil være tale om, at attestationsforpligtelsen vil blive væsentlig mindre end tilfældet er i dag.

8.2.3. Harmonisering af reglerne om indbetaling af feriegodtgørelse

Det fremgår af kommissoriet, at der skal sigtes imod, at reglerne for indbetaling af feriegodtgørelse harmoniseres, således at alle arbejdsgivere skal følge de samme regler. I dag gælder der forskellige regler afhængig af, om arbejdsgiveren er omfattet af FerieKonto eller af en feriekortordning (ferieoverenskomst).

Det er ikke muligt at fastsætte, at alle virksomheder og deres ansatte skal være omfattet af en feriekortordning, da ikke alle virksomheder er medlemmer af arbejdsgiverorganisationer eller i øvrigt vil kunne blive forpligtet til at indgå ferieoverenskomster med lønmodtagerorganisationer. Der må derfor blive tale om enten at udvide det eksisterende feriekonto-system eller oprette et andet, fælles system.

Uanset hvilken form for feriegodtgørelsessystem der vælges, vil der skulle løses en række opgaver af myndigheds karakter. Det fremtidige system skal kunne udbetale feriegodtgørelse efter attestation og eventuelt automatisk udbetale feriegodtgørelse 1. maj. Den automatiske udbetaling vil i givet fald skulle kombineres med en kontrol med, at der ikke forinden er udbetalt dagpenge m.v. - herunder samkøring af registre.

Desuden vil der være en række "negative" myndighedsopgaver, såsom at skulle afkræve arbejdsgivere morarenter ved for sen indbetaling af feriegodtgørelse, at konstatere og følge op på egentlige restancer, indberetning af eventuelle lovovertrædelser med henblik på retsforfølgelse, og O-stilling af konti ved ferieårets udgang, fordi kravet på feriegodtgørelse er forældet. Ved valg af fremtidigt feriegodtgørelsessystem skal det overvejes, hvilke af disse opgaver den fremtidige forvalter af feriegodtgørelsen skal varetage, og hvilke opgaver der skal løses i andet regi.

8.2.3.1. Pengeinstitutmodeller for håndtering af feriegodtgørelse

Der kunne overvejes flere pengeinstitutmodeller. Den model, som ligger umiddelbart for, fordi den tager udgangspunkt i pengeinstitutternes eksisterende systemer, er, at feriegodtgørelsen indsættes på en særlig spærret feriekonto i den enkelte lønmodtagers pengeinstitut. En anden model kunne være, at arbejdsgiveren i sit eget pengeinstitut opretter en særlig spærret feriekonto for hver af sine arbejdstagere, og en tredje kunne være at give den samlede feriegodtgørelsesopgave til ét pengeinstitut.

Ved at vælge særligt den første model understreges, at der er tale om den enkelte lønmodtagers opsparede feriepenge. Kun den første model giver lønmodtageren mulighed for selv at vælge, hvilket pengeinstitut feriekontoen skal være i.

Den første model stiller det administrative krav til arbejdsgiverne, at der for hver lønmodtager skal indsættes penge på både dennes lønkonto og dennes feriegodtgørelseskonto. Det vil desuden kræve, at lønmodtageren kan nå at oprette sin feriegodtgørelseskonto og give meddelelse herom til arbejdsgiveren, før pengene forfalder til betaling. Det vil især være et problem ved fratræden med et kort varsel.

Den anden model vil være administrativt lettere for arbejdsgiverne, men vil for lønmodtagerne betyde, at den enkelte lønmodtager vil kunne have flere spærrede feriegodtgørelseskonti i forskellige tidligere og nuværende arbejdsgivers bankfiler (hvilket dog svarer til de nuværende ferieordninger).

For så vidt angår den tredje model ville den forudsætte, at valget af pengeinstitut foregik på grundlag af en udbudsforretning foretaget af en offentlig myndighed. Udbudsforretningen skal sikre, at opgaven gives til det pengeinstitut, der - i kraft af såvel effektiv administration som god forrentning af midlerne - kan give **lønmodtagerne** den bedste forrentning.

Den tredje model ville formentlig være den administrativt letteste løsning for arbejdsgiverne, i hvert fald hvis det blev forudsat, at feriepenge for alle ansatte kunne indsættes på samme konto, hvorefter det ville være op til pengeinstituttet at fordele

beløbene på de enkelte lønmodtagere. Omvendt ville det formentlig være den model, som er "længst væk" fra lønmodtagerne, og hvor man mindst opnår understregningen af, at der er tale om den enkeltes opsparede feriepenge.

Den tredje model kan - sammenlignet med den første og anden model - indebære stordriftsfordele, bl.a. i forbindelse med løsning af myndighedsopgaver, og kan derfor give grundlag for en højere forrentning end disse.

Afslutningsvis skal peges på, at man fra pengeinstitutternes side flere gange under udvalgsarbejdet har ladet forstå, at man er skeptisk overfor opgaven, også fordi den vil være dyr at administrere. Udvalget har forstået, at også arbejdsgiversiden er skeptisk overfor udsigten til at skulle holde styr på og sende penge til mange feriekonti. Ligeledes har udvalget forstået, at lønmodtagerorganisationerne foretrækker en ATP-udbudsmodel fremfor en pengeinstitutmodel.

8.2.3.2. ATP-udbudsmodellen

Overordnet set vil denne model betyde en videreførsel af principperne i det eksisterende feriekonto-system.

Det skal i øvrigt bemærkes, at det er forudsat, at hvis ATP-udbudsmodellen gennemføres, så skal der i lighed med i dag foretages en udbudsforretning, der sikrer lønmodtagerne den bedst mulige forrentning af feriegodtgørelsen. Feriegodtgørelsesbeløbene, der indbetales til feriegodtgørelsessystemet, vil rent praktisk skulle indbetales på en konto i det pengeinstitut, som - efter at der er foretaget en udbudsforretning - findes at have de mest favorable vilkår.

ATP får ligesom efter de gældende regler til opgave at varetage de tekniske og driftsmæssige opgaver i forbindelse med administrationen af feriegodtgørelsen som beskrevet ovenfor, jf. pkt. 8.2.1. og 8.2.2. Det giver mulighed for at udnytte den erfaring, som FerieKonto i ATP allerede har oparbejdet. Samtidig vil der foreligge en model for myndighedsvaretagelsen.

Herudover henvises til de samme overvejelser, som under pkt. 8.2.3.1. om den 3. pengeinstitutmodel.

8.2.4. Forrentning af feriegodtgørelsen

Det fremgår af kommissoriet, at der skal analyseres forskellige modeller, hvorefter forrentningen af feriegodtgørelse kan tilfalde den enkelte lønmodtager.

Indledningsvis må man holde sig for øje, hvor stort et feriegodtgørelsesbeløb, der vil være tale om. Som det fremgår af kapitel 7, kan man overveje en model med løn under ferie som hovedregel. Det ville i givet fald medføre, at det samlede ferie-

godtgørelsesbeløb ville blive væsentligt mindre end i dag. Samtidig ville løn under ferie til alle i løbende ansættelsesforhold fra optjeningsåret til feriens afholdelse betyde, at feriepengene - i stedet for som med feriegodtgørelse at forfalde hvert kvartal - først forfalder til udbetaling ved feriens afholdelse, medmindre lønmodtageren fratræder.

Som det fremgår af pkt. 8.2.3., kunne det overvejes at harmonisere feriegodtgørelsesindbetalingerne. Dette kunne enten ske i pengeinstitut- eller ATP-regi.

Hvis renterne af feriegodtgørelsen skal komme lønmodtagerne til gode på en anden måde end efter de gældende regler, tegner der sig to modeller.

Fælles for modellerne må dog formentlig være, at administrationen af feriegodtgørelsessystemet betales af de af den optjente feriegodtgørelse afledede beløb (renterne og evt. uhævet/forældet feriegodtgørelse).

I den første model lægges der vægt på individuelle feriepengekonti med individuel forrentning. Lønmodtageren ville få de optjente feriepenge med tilskrevne renter udbetalt enten automatisk, eller når ferien holdes. Da renteindtægten skal beskattes, og på grund af det p.t. meget lave renteniveau, sammenholdt med at administrationsomkostningerne forlods skal betales af renterne, vil der gennemsnitligt være tale om små beløb. En person med 200.000 kr. i årsindtægt, der fratræder 1. juli vil med en forudsat forrentning på 2 pct. p.a. skønsmæssigt få udbetalt godt 50,- kr. efter administrationsomkostninger og skat. Hvis personen fratræder 31. december, vil beløbet være lidt over 30,- kr.

Hvis der indføres et system, hvorefter der som hovedregel alene skal betales feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden, vil det medføre, at lønmodtagere, der fratræder, får et ekstra beløb i feriepenge - uanset at det ikke er stort - mens lønmodtagere, der er i ubrudt beskæftigelse, ikke får et sådant gode.

I den anden model tilfalder renterne af den indbetalte feriegodtgørelse på en anden måde hele gruppen af lønmodtagere, fx ved en samlet tilskrivning på ATP-formuen og håndteret på samme måde som øvrige renteindtægter, der tilskrives ATP-formuen. Rentebeløbet ville ikke skulle beskattes ved indbetalingen, og der ville samtidig være tale om en styrkelse af den samlede pensionsopsparing.

8.3. Afsluttende bemærkninger

Uafhængigt af i hvilket omfang man i øvrigt måtte vælge at ændre ferieloven, kunne man overveje at gå videre med tankerne om at begrænse attestationspligten i forbindelse med afholdelse af ferie, fx. i form af en tidligere automatisk udbetaling af feriegodtgørelsen.

Man må dog i den forbindelse være opmærksom på, at spørgsmålet om automatisk udbetaling er tæt knyttet til spørgsmålet om kontrol med dobbeltforsørgelse. Det betyder bl.a., at hvis man fortsat vælger at opretholde muligheden for ferieoverenskomster med feriekortordninger, forudsætter den automatiske udbetaling, at arbejdsgiverne er indstillet på anvendelsen af et kontrolsystem.

Kapitel 9. Afvikling af ferie

9.1. Gældende regler

Reglerne om ferieafholdelse fremgår af ferielovens §§ 8-11, § 17 og § 17 b.

En lønmodtager har ret til 30 dages ferie om året, svarende til 5 ugers ferie i 6-dages-uger. Ferie skal holdes i året efter optjeningsåret, og ferieåret går fra den 2. maj til den 1. maj.

9.1.1. Hovedferie og restferie

En lønmodtager kan som hovedregel kræve 18 dages sammenhængende ferie (hovedferien) i perioden mellem 2. maj og 30. september (ferieperioden). De resterende 12 feriedage (restferien) skal også gives i sammenhæng, men kan lægges uden for ferieperioden. Restferien kan gives i enkelt dage, hvis hensynet til virksomhedens drift gør det ønskeligt.

Det kan kollektivt eller individuelt aftales, at hovedferien gives i sammenhæng uden for ferieperioden, og at hovedferien deles, dog således at mindst 12 dage gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden, og de resterende dage gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden.

En lønmodtager i landbruget kan kræve 12 dages sammenhængende ferie i ferieperioden. Af de resterende feriedage, skal mindst 3 gives sammenhængende eller delt i perioden 2. maj til 31. oktober. Det kan kollektivt eller individuelt aftales, at de 15 dage gives i sammenhæng i perioden 2. maj til 31. oktober. Resterende feriedage kan lægges uden for ferieperioden, men mindst 9 dage skal gives i sammenhæng.

En lønmodtager, der ikke har optjent ret til fuld ferie, kan supplere antallet af feriedage, men uden økonomisk kompensation fra arbejdsgiveren (suppleringsferie). Den optjente ferie skal holdes inden suppleringsferien, og den først optjente ferie skal efter fast praksis holdes først. Det følger af praksis, som blev fastlagt i 1940'erne, at en månedslønnet lønmodtager, som ikke har optjent ret til betalt ferie, eller som holder ferie med feriegodtgørelse fra et tidligere ansættelsesforhold, trækkes med 6/25 af månedslønnen pr. uges ferie, der afholdes, og 1/25 pr. dag.

9.1.2. Ferie i dage og timer

Ferie skal som udgangspunkt holdes i hele dage. Det er fast administrativ praksis, at når FerieKonto udsteder feriekort til lønmodtagerne, nedrundes antallet af feriedage til nærmeste hele antal feriedage. Kun i de tilfælde, hvor en lønmodtager har optjent mindre end én dags ferie i alt, og arbejdsgiveren har indberettet dette og indbetalt feriegodtgørelse til FerieKonto, er det af tekniske grunde nødvendigt at

udstede et feriekort lydende på en halv feriedag. Kun i disse tilfælde vil en arbejdsgiver kunne pålægge en lønmodtager at holde en halv feriedag. Derudover er det praksis, at arbejdsgiveren ikke ensidigt kan placere ferie på halve feriedage. Halve feriedage accepteres dog, enten hvis lønmodtageren er indforstået med det, selv har fremsat ønske om den halve feriedag, eller hvis det er i forbindelse med halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyme som fx Grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Ved beregning af ferie opererer man i ferieloven med en dage-beregning, og således at ferieugen afspejler arbejdsugen. Personer, der arbejder i turnus eller færre dage end 6 om ugen, skal derfor både have lagt ferie på tunge og mindre tunge dage og på arbejdsfri dage. For en lønmodtager, der arbejder i turnus og fx arbejder både i dag-, aften- og nattevagter og derudover har et antal arbejdsfri dage, skal arbejdsgiveren ved planlægningen af ferien sikre sig, at disse forskellige vagtdage og arbejdsfri dage indgår i ferien i et forholdsmæssigt antal.

I ferieoverenskomsten på det amts-kommunale område har man erstattet feriedage med ferietimer, således at al optjening og afholdelse af ferie sker i timer. Lønmodtageren har dog samtidig altid ret til 5 ugers ferie regnet i dage.

9.1.3. Placering og varsling af ferie

Det er arbejdsgiveren, der efter forhandling med lønmodtageren bestemmer, hvornår ferie skal holdes. Lønmodtagerens ønsker skal så vidt muligt imødekommes, idet der dog tages hensyn til virksomhedens tarv.

Arbejdsgiveren skal varsle ferien senest 3 måneder før begyndelsen af hovedferien og senest 1 måned før restferien. Der kan dog godt individuelt aftales et kortere varsel. Under særlige omstændigheder kan varslerne fraviges ensidigt fra arbejdsgiverens side. Udtrykket "særlige omstændigheder" fortolkes i retning af force majeure. "Særlige omstændigheder" gælder fx for akut råstofmangel, eller situationen hvor lønmodtageren mangler at afholde ferie og pålægges dette inden ferieperiodens eller ferieårets afslutning, eller hvis lønmodtageren tiltræder en stilling, efter at der er sket varsling i forbindelse med en virksomhedslukning, og arbejdsgiveren ikke kan nå at varsle lønmodtageren inden henholdsvis 3 og 1 måned før lukningen.

Ferie kan ikke lægges på det ugentlige fridøgn. Det er desuden fast praksis, at ferie ikke kan lægges på søgnehellidage eller erstatningsfridage herfor (fx arbejde i holddrift, hvor der også arbejdes på søgnehellidage, og hvor friheden gives på en anden dag), eller på overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage.

Ferie må anses for at begynde ved lønmodtagerens arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutte ved lønmodtagerens arbejdstids ophør den sidste feriedag. Ferien begynder og slutter altså på de tidspunkter, hvor lønmodtageren ville have været på arbejde, hvis lønmodtageren ikke havde været på ferie. Derudover skal man i forbindelse med ferieplanlægningen være opmærksom på arbejdsmiljølovens regler om hvileperioder og fridøgn.

9.1.4. Udskydelse og afbrydelse af ferie

Det er antaget, at en arbejdsgiver på grund af helt uforudseeligt opståede situationer kan udskyde en allerede aftalt ferie op til den dag, hvor ferien påbegyndes. Lønmodtageren vil dog have krav på erstatning for et eventuelt økonomisk tab i forbindelse med ændringen af planerne.

Omvendt er det ifølge teorien højst usikkert, om arbejdsgiveren kan pålægge lønmodtageren at afbryde sin ferie. Det fremgår af den statslige ferieaftale, at hvis omlægning af ferie sker efter feriens påbegyndelse, ydes der compensation med 3 timer pr. omlagt feriedag. I forbindelse med Arbejdsministeriets godkendelse af den statslige ferieaftale fremgår det, at overenskomstparterne vedrørende omlægning af aftalt eller påbegyndt ferie tilslutter sig, at eventuelle erstatningsspørgsmål i den forbindelse afgøres efter almindelige erstatningsretlige regler. Arbejdsministeriet anfører i sin godkendelse, at man ikke har kendskab til nogen praksis om spørgsmålet, men henviser til faglitteraturen omkring adgangen til inden for ferieåret at omlægge påbegyndt ferie. Arbejdsministeriet opfattede ikke bestemmelsen i ferieaftalen om omlægning af ferie som indeholdende en videregående adgang til inden for ferieåret at omlægge varslet ferie end den i litteraturen beskrevne. Under disse forudsætninger fandt Arbejdsministeriet ikke, at bestemmelsen i den statslige ferieaftale var til ugunst for lønmodtagerne.

9.1.5. Sygdom og ferie

Det er fast retspraksis, at hvis lønmodtageren bliver syg, inden ferien er påbegyndt, er der tale om en feriehindring, som medfører, at ferie ikke kan holdes. Risikoen for en lønmodtagers sygdom i forbindelse med ferie overgår efter denne praksis fra arbejdsgiveren til lønmodtageren allerede ved sidste arbejdsdags slutning, fx fredag - og altså ikke ved første feriedags begyndelse, fx mandag. Derudover har der administrativt udviklet sig en praksis for så vidt angår sygdom, der indtræder på arbejdsfri dage umiddelbart før ferien. For lønmodtagere, der arbejder i turnus, har arbejdsfri dage ofte karakter af erstatningsfridage for arbejde, der er udført på lørdage, søndage og helligdage. Sygdom, der indtræder på sådanne erstatningsfridage, bærer lønmodtageren efter den administrative praksis selv risikoen for, medmindre lønmodtageren i den arbejdsfri periode kan blive tilkaldt med pligt til at møde, og lønmodtageren derfor står til rådighed for arbejdsgiveren. Omvendt gælder for afspadseringsdage og -timer, at i det omfang disse dage/timer er udtryk for ompla-

cering af arbejdstiden, bærer arbejdsgiveren risikoen for lønmodtagerens sygdom indtil arbejdstids ophør den sidste afspadseringsdag før ferien.

9.1.6. Konflikt og ferie

Det er praksis, at ferie kun kan holdes i en konfliktperiode, hvis ferien er påbegyndt senest samtidig med konfliktens start. Baggrunden for dette er, at parterne ikke må kunne anvende feriepengene som et våben i arbejdskampen. Med "feriens påbegyndelse" menes, at en ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. En lønmodtager, som normalt arbejder mandag til fredag, begynder altså ferien mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse. Hvis konflikten er startet før dette tidspunkt, kan ferien ikke påbegyndes.

Ferien vil først kunne afholdes efter konfliktens afslutning. På dette tidspunkt vil ferie skulle aftales efter de almindelige regler. Konflikt afbryder i princippet arbejdsforholdet. Ved konfliktens ophør tiltræder lønmodtageren derfor i princippet en ny stilling. Da varslerne i § 10 ikke nødvendigvis kan overholdes, fordi der i forhold til varslingsreglerne ikke er tilstrækkelig med tid tilbage før ferieperiodens eller ferieårets udløb, vil ferielovens undtagelse om "særlige omstændigheder" kunne påberåbes, således at man vil kunne se bort fra de almindelige varsler. Der skal dog gives et efter omstændighederne rimeligt varsel.

Ifølge administrativ praksis behandles spørgsmålet om afholdelse af ferie efter en konflikt på samme måde som en feriehindring. Det vil sige, at lønmodtageren i visse situationer kan få udbetalt optjente feriepenge, uden at ferien holdes, hvis ikke ferien kan nå at blive afholdt inden udløbet af henholdsvis ferieperioden eller ferieåret. Udbetaling kan dog først ske efter konfliktens afslutning.

9.1.7. Ferie i opsigelses- og fritstillingsperioder

I en opsigelsesperiode kan lønmodtageren kun pålægges at holde sin hovedferie, hvis opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder, eller hvis opsigelsesvarslet forlænges med antallet af feriedage. Det kan dog ved kollektiv overenskomst være aftalt, at hovedferie kan lægges i en opsigelsesperiode på 3 måneder eller mindre. I en opsigelsesperiode kan lønmodtageren pålægges at holde sin restferie, hvis varslet på 1 måned er overholdt. Restferie, der er varslet forud for en opsigelse, fastholdes, hvis ferien er varslet til afholdelse på et tidspunkt inden fratræden.

Hvis lønmodtageren er fritstillet i opsigelsesperioden, det vil sige ubetinget suspenderet, følger det af retspraksis, at al optjent ferie anses for afholdt i **fritstillingsperioden**, selv om ferien ikke konkret varsles over for lønmodtageren, hvis fritstillingsperioden er så lang, at varslingsfristerne og feriedagene kan rummes indenfor fritstillingsperioden. Hvis der er tale om restferie, skal fritstillingsperioden således være på mindst 1 måned og 12 hverdage, og hvis der er tale om hele hovedferien,

skal fritstillingsperioden være på mindst 3 måneder og 18 hverdage. Hvis ferien er varslet tidligere til afholdelse i den nu indtrufne fritstillingsperiode, anses ferien under alle omstændigheder for holdt. Det er uden betydning, om lønmodtageren rent faktisk holder ferien i fritstillingsperioden, eller om lønmodtageren fx tiltræder et nyt arbejde. Efter administrativ praksis finder reglerne om lovlige feriehindringer dog anvendelse i fritstillingsperioden. Hvis lønmodtageren er syg eller bliver syg i fritstillingsperioden, inden ferien kunne være holdt med det relevante varsel, anses ferien ikke for holdt, hvis sygdommen forhindrer lønmodtageren i at holde ferie med et rekreativt udbytte.

9.1.8. Kollektive ferielukninger

Hvis en lønmodtager har optjent mere end 18 dages ferie, og virksomheden har kollektivt ferielukket mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren "reservere" det antal dage, som den kollektive ferielukning vil omfatte og varsle ferie på disse dage. Hvis arbejdsgiveren ikke gør dette, skal lønmodtageren have løn de pågældende dage. Lønnen beregnes på baggrund af indtægten i de sidste 4 uger.

Ved kollektive ferielukninger i øvrigt har en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie i perioden, ikke noget krav på kompensation fra arbejdsgiveren i den anledning.

9.2. Udvalgets overvejelser

9.2.1. 5-dages-uge

Som det fremgår af kapitel 6, pkt. 6.3.I., kunne man overveje, at ferien fremover holdes med 5 dage om ugen. I det omfang der fortsat måtte være lønmodtagere, der arbejder i 6-dages-uger, vil der være behov for en hjemmel til at fastsætte nærmere regler om afholdelse af ferie til disse lønmodtagere. Hvis ferieugen ændres fra 6 til 5 dage, vil lørdage eller erstatningsfridage herfor (fx butiksansat personale, der arbejder lørdag og i stedet har fri en anden hverdag) ikke længere indgå i begrebet "arbejdsfri dag". Derimod vil begrebet dække lønmodtagere, der arbejder færre end 5 dage om ugen. De lønmodtagere vil på samme måde som efter de gældende regler skulle medregne et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i en ferieuge.

9.2.2. Ferieåret

Den nuværende placering af ferieåret 4 måneder efter optjeningsårets afslutning betyder, at nogle lønmodtagere først på et meget sent tidspunkt bliver klar over, at arbejdsgiveren har undladt at yde feriegodtgørelse. Desuden medfører den nuværende placering af ferieåret, at hvis en lønmodtager, der får løn under ferien, fratræder i perioden 1. januar til 1. maj, vil arbejdsgiveren ofte skulle beregne feriegodtgørelse for 3 optjeningsår, hvilket kan være administrativt besværligt.

Udvalget har derfor overvejet en omlægning af ferieåret, således at ferieåret følger kalenderåret, der følger umiddelbart efter det kalenderår, hvor ferien optjenes. Der ved vil det blive gjort lettere for lønmodtagerne at gennemføre eventuelle krav på feriegodtgørelse, ligesom der ved fratræden højst skal beregnes feriegodtgørelse for 2 optjeningsår.

Udgangspunktet for udvalgets overvejelser har været et feriegodtgørelsessystem, hvor feriepengene først udbetales i ferieåret og ikke udbetales direkte til lønmodtageren allerede i forbindelse med dennes fratræden før ferieåret.

Det må derfor konstateres, at det administrativt og teknisk næppe vil være muligt i feriegodtgørelsessystemet at få feriegodtgørelse for lønmodtagere, der fratræder i december måned, indbetalt og indberettet så betids, at pengene kan nå at blive anvist til lønmodtageren ved et eventuelt ferieårs begyndelse 1. januar, hvis lønmodtageren ønsker at holde ferie i januar eller februar måned. Det er med andre ord nødvendigt med en "pause" mellem optjeningsåret og ferieåret. Indberetninger og indbetalinger for lønmodtagerne vil tidligst være registreret et par måneder efter optjeningsårets afslutning. Først derefter vil det være muligt for feriegodtgørelsesadministratoren at give lønmodtagerne besked om deres samlede feriegodtgørelse og antal optjente feriedage og anvise feriegodtgørelsen. De mange lønmodtagere, der holder ferie i skolernes vinterferie, ville derved komme i klemme ved en omlægning af ferieåret.

Derudover må man forudse meget store overgangsproblemer ved en omlægning af ferieåret. Blandt andet ville det formentlig være nødvendigt, at der i overgangsåret kun optjentes begrænset (2/3) ferieret til brug i et kort "overgangsferieår" på 8 måneder fra den 2. maj til den 31. december.

Hvis man vælger ikke at ændre ferieåret til at følge kalenderåret, kan man overveje at ændre ferieåret til at begynde den 1. maj, hvilket vil være mere logisk end ferieårets nuværende begyndelse 2. maj.

9.2.3. Ferieperioden

I forbindelse med overvejelserne om at ændre ferieåret til at begynde den 1. januar har udvalget overvejet en udvidelse af ferieperioden, således at hovedferien kan placeres i perioden mellem 1. april og 30. september i stedet for fra 2. maj til 30. september. Dette kunne give en øget mulighed for fleksibel afvikling af ferie. Omvendt er det spørgsmålet, om der er behov for en sådan udvidelse, som i yderste konsekvens kan medføre, at en lønmodtager pålægges fx at holde sin sommerferie i forbindelse med påsken. Samtidig skal man være opmærksom på, at ferieloven allerede i dag giver vide muligheder for ved aftale at placere ferien, som man har lyst inden for ferieåret.

Hvis man ikke ændrer ferieåret og ferieperioden mere grundlæggende, men vælger at ændre ferieåret til at begynde den 1. maj, vil det være naturligt at konsekvensrette ferieperioden tilsvarende.

9.2.4. Løntræk

En månedslønnet, som holder ferie fra et arbejdsforhold, hvor der ikke er optjent ret til betalt ferie, får efter fast praksis fratrasket $\frac{6}{25}$ af månedslønnen pr. uges ferie og $\frac{1}{25}$ pr. dag. Der fradrages altså for i alt 30 feriedage. En timelønnet arbejder ikke de dage, der afholdes ikke-optjent ferie, og får derfor ikke løn for de pågældende dage. For den timelønnede kan man derfor sige, at der "fradrages" for i alt 25 feriedage.

En timelønnet får til forskel fra en månedslønnet ikke betaling for lørdage og søndage (eller erstatningsfridage herfor), men får i langt de fleste tilfælde søgnehellig-dagsbetaling. Det svarer til, at en timelønnet får betaling for 365 dage om året - $104\frac{2}{7}$ lørdage/søndage = $260\frac{5}{7}$ dage om året. En timelønnet har altså $260\frac{5}{7}$ dage : 12 måneder = 21,7 arbejdsdage om måneden. Hvis den timelønnede holder en uges ferie, som ikke er optjent hos arbejdsgiveren, bliver den timelønnede derfor "trukket" $\frac{5}{21,7}$ i den månedlige indtjening, og $V_{21,7}$ pr. dag, hvilket svarer til et "løntræk" på 23 pct. pr. uges ferie og 4,6 pct. pr. dags ferie.

En månedslønnet, som jo har det samme antal arbejdsdage årligt som en timelønnet, får derimod betaling for 365 dage om året. Den månedslønnede er i den hidtidige 6-dages-ferieuge blevet trukket med $\frac{6}{25} = 24$ pct. af månedslønnen pr. uges ferie og $V_{25} = 4$ pct. pr. dag, der ikke er optjent hos arbejdsgiveren.

Ved overgang til 5-dages-uge vil den månedslønnede efter disse regler skulle trækkes 4,8 pct. pr. dag eller (fortsat) 24 pct. pr. uge.

Månedslønnede og timelønnede stilles altså ikke lige i dag. En ændring af løntrækket for månedslønnede, således at der som for de timelønnede maksimalt må trækkes 4,6 pct. af feriemånedens løn pr. dags ikke-optjent ferie og 23 pct. pr. uge, vil dog medføre en merudgift for arbejdsgiverne på omkring 200 kr. pr. uge.

En lønmodtager, der fx arbejder 3 dage om ugen og har fri de 2, vil ligeledes skulle fratrækkes 4,6 pct. pr. dags ferie i månedslønnen. Der vil skulle indgå et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i ferieugen, så hvis lønmodtageren holder 1 uges ferie, skal der også trækkes 4,6 pct. i lønnen for de arbejdsfri dage, der holdes ferie på - i alt $5 \times 4,6$ pct. = 23 pct.. Hvis den deltidsansatte ønsker at holde ferie på enkelt dage, vil arbejdsgiveren skulle trække lønmodtageren 4,6 pct. i lønnen for den konkrete arbejdsdag. Arbejdsgiveren skal derudover være opmærksom på, at løn-

modtageren forholdsmæssigt skal trækkes i lønnen for de arbejdsfri dage. Man vil i den forbindelse kunne forestille sig en hjemmel til at fastsætte nærmere regler om løntræk for lønmodtagere, hvis ferieuge indeholder både arbejdsdage og arbejdsfri dage, hvorefter løntræk for arbejdsfri dage eventuelt kunne indregnes i løntræk for arbejdsdage, hvilket må være det administrativt letteste både for lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Hvis man indsætter en løntræksregel i loven, kunne man samtidig overveje at give arbejdsmarkedets parter mulighed for kollektivt at aftale et andet løntræk, som både kunne fravige loven i en for lønmodtageren gunstig eller ugunstig retning.

9.2.5. Ferie i dage og timer

Udgangspunktet må fortsat være, at ferie lægges på hele dage, for at ferien har det forudsatte rekreative formål. En arbejdsgiver skal ikke ensidigt kunne placere hovedferien på halve dage, således at lønmodtageren fx holder 6 ugers hovedferie halvtids, hvilket ligeledes ville være stridende mod de internationale forpligtelser, hvorefter hovedferien for en vis dels vedkommende skal gives i sammenhæng - forstået som at arbejdet ikke bryder ind i ferien. Dette er dog ikke til hinder for, at den gældende praksis om halve feriedage i forbindelse med halve fridage kan opretholdes.

Udvalget har derimod overvejet, om det - for så vidt angår restferie - kollektivt og eventuelt også individuelt skulle kunne aftales, at ferie kan holdes på halve dage. Det vil give muligheder for at fremme en fleksibel ferieafholdelse. Samtidig vil kravet om en aftale sikre, at begge parter er indforstået med denne afvigelse fra det almindelige feriesystem.

I nogle brancher, hvor der arbejdes i døgndrift, kan det være kompliceret at beregne ferien i dage, ligesom det kræver en del administration at sikre sig, at ferieugen afspejler arbejdsugen. Allerede efter de gældende regler kan overenskomstparterne vælge, at man i stedet for at regne med feriedage regner i ferietimer. Dette er tilladt, sålænge det ikke er til ugunst for lønmodtageren. Hvis ferietimeregnskabet medfører, at lønmodtageren har holdt færre end 5 ugers ferie regnet i dage, har lønmodtageren dog ret til lønnet ferie i de overskydende dage.

Udvalget har dog overvejet, om det ved kollektiv overenskomst skal kunne aftales at indføre en ren timeberegningsmodel, forstået på den måde, at ferieugen ikke nødvendigvis skal afspejle arbejdsugen, og at lønmodtageren ikke vil have ret til 5 ugers ferie i dage. Dette kan medføre, at en lønmodtager ikke får 5 ugers ferie i dage, men fx kun 4 ugers og 2 dages ferie, hvis arbejdsgiveren vælger at placere ferien fortrinsvis på tunge arbejdsdage. Man vil dog være bundet af internationale forpligtelser om mindst 4 ugers ferie regnet i dage. For virksomheder, som har

ansatte, der arbejder i turnus med skiftende arbejdstider, vil der være tale om en stor lettelse i administrationen af ferieregnskabet.

9.2.6. Placering og varsling af ferie

De gældende regler om placering og varsling af ferie giver erfaringsmæssigt ikke anledning til større problemer. Det må fortsat være arbejdsgiverens ret og pligt at planlægge, varsle og placere ferien. Varslet for hovedferien på 3 måneder og varslet for restferien på 1 måned findes ikke at give særskilte problemer, der skulle begrunde en ændring, hverken i opad- eller nedadgående retning. Man kunne dog overveje, om det skal være muligt at aftale andre varsler ved en kollektiv aftale.

Udvalget har ligeledes overvejet, om det ville være en fordel, at det klart fremgik af loven, at en ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag. En klar lovregel burde dog ikke hindre parterne i kollektivt at aftale andre regler for feriens begyndelse og ophør.

I forbindelse med regeringens børnepolitiske redegørelse drøftede man muligheden for en ændring af ferieloven for at tilgodese børnefamilier. Man overvejede i den forbindelse en ændring, hvorefter det henstilles til arbejdsgiverne i forbindelse med placeringen af hovedferien at tage hensyn til en lønmodtagers ønske om, at hovedferien placeres i lønmodtagerens barns skoleferie. Man skal være opmærksom på, at dette mere har form af en hensigtserklæring, hvor man fra lovgivers side signalerer, at arbejdsgiveren blandt andre ønsker skal være opmærksom på ønskerne fra et skolesøgende barns forældre. Dette ændrer dog ikke på det forhold, at arbejdsgiveren fortsat under hensyntagen til virksomhedens tarv kan placere hovedferien uden for skolesommerferien.

9.2.7. Udskydelse og afbrydelse af ferie

Udvalget har overvejet, om arbejdsgiveren skal kunne udskyde allerede planlagt ferie eller kunne kræve en lønmodtagers ferie afbrudt. Både udskydelse og i endnu højere grad afbrydelse af ferie vil fra lønmodtagerens side ofte føles meget indgribende, særligt i situationen hvor ferien holdes med familien, eller fx rejser er betalt.

Omvendt kan der være meget akutte situationer, hvor fx virksomhedens overlevelse afhænger af en hurtig indsats, der kan nødvendiggøre en udskydelse af ferien. Udvalget mener ikke, at der på dette punkt er grund til at indskrænke den praksis, der har udviklet sig på området. Det vil fortsat kræve, at udskydelsen skal være nødvendig og begrundet i væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn. Samtidig vil lønmodtageren fortsat have krav på at få godtgjort eventuelle økonomiske tab.

Udvalget har desuden overvejet, om det skal være muligt for arbejdsgiveren ensidigt at kunne kræve allerede påbegyndt ferie afbrudt. Afbrydelse af en påbegyndt

ferie vil af de Heste lønmodtagere formentlig opfattes som et meget voldsomt indgreb i ferieafholdelsen. Omvendt kunne man forestille sig helt ekstraordinære og upåregnelige situationer, som kunne begrunde et sådant indgreb. Udvalget er dog noget betænkelig ved at give arbejdsgiveren denne ret i det individuelle ansættelsesforhold. Derimod kunne man forestille sig, at det ved kollektiv overenskomst blev aftalt, at arbejdsgiveren, hvis det er nødvendigt, i helt ekstraordinære og upåregnelige situationer skal kunne kræve allerede påbegyndt ferie afbrudt. Dette ville som udgangspunkt kræve mindst samme godtgørelse for eventuelle økonomiske tab som i forbindelse med udskydelse af ferie. Men det skulle i givet fald være op til parterne i den kollektive aftale mere konkret at fastsætte, i hvilke situationer påbegyndt ferie kan afbrydes af arbejdsgiveren, og hvordan lønmodtageren skal have godtgjort eventuelle tab eller have eventuel kompensation for afbrydelsen.

9.2.8. Sygdom

Udvalget har overvejet den eksisterende praksis i forbindelse med sygdom og ferieafholdelse. For i givet fald at få en så klar regel som muligt har udvalget overvejet to muligheder.

Den første mulighed er, at risikoen går over til lønmodtageren ved konkret arbejdstids ophør på den sidste egentlige arbejdsdag. Dette vil umiddelbart falde i

- tråd med det grundlæggende synspunkt om, at risikoen ved sygdom går over på lønmodtageren, når lønmodtageren er ude af syne for arbejdsgiveren. Hvis man valgte den mulighed, ville der dog være tale om en skærpelse af den gældende praksis med hensyn til turnus og afspadseringsdage, hvor risikoen først går over, hvis lønmodtageren ikke i et eller andet omfang står til rådighed for arbejdsgiveren.

Den anden mulighed er, at risikoen først går over til lønmodtageren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, hvilket vil være i overensstemmelse med udgangspunktet om, at ferien i andre situationer først anses for at begynde på dette tidspunkt. I dette tilfælde ville der være tale om en lempelse for lønmodtagerne i forhold til de gældende regler.

I forbindelse med disse overvejelser skal man være opmærksom på, at Danmark i forvejen går meget langt i retning af at pålægge lønmodtageren risikoen for sygdom.

Hvis man ændrer reglen i overensstemmelse med den anden mulighed, må det dog være en betingelse, at lønmodtageren sygemelder sig over for arbejdsgiveren senest den første feriedag. Med hensyn til eventuel dokumentation for sygdom må de for ansættelsesforholdet almindelige gældende regler finde anvendelse.

Ligeledes skal man være opmærksom på, at der formentlig ville skulle fastsættes nærmere regler for, hvordan ferien efterfølgende kan afholdes. En lønmodtager, som bliver rask, inden ferien skulle have været afsluttet, kunne som udgangspunkt genoptage ferien, medmindre andet aftales med arbejdsgiveren, eller man ved kollektiv overenskomst nærmere har reguleret spørgsmålet. Om lønmodtageren kan forlænge ferien med antallet af sygedage må afhænge af en aftale med arbejdsgiveren. Feriens placering vil som udgangspunkt skulle følge lovens almindelige regler i det omfang, det er muligt, idet det dog kan være nødvendigt at fravige varslingsreglerne. Derimod bør kravet om 3 ugers sammenhængende hovedferie formentlig opretholdes.

Man kunne desuden overveje at lade ferieafholdelse i forbindelse med sygdom være genstand for kollektive aftaler, således at arbejdsmarkedets parter kunne fravige reglerne om sygdom og ferie både i en for lønmodtagerne gunstig og ugunstig retning.

9.2.9. Konflikt

Udvalget har overvejet det hensigtsmæssige for brugerne af loven i at lovfæste praksis om konflikt og ferie.

Samtidig kunne man på samme måde som med sygdom ovenfor overveje at lade det være frit for parterne på arbejdsmarkedet at lave kollektive aftaler, der fraviger eventuelle regler om konflikt og ferie.

Udvalget har overvejet, om muligheden for at fravige varslene på henholdsvis 3 og 1 måned, hvis særlige omstændigheder tilsiger dette, også eksisterer for arbejdsgiveren i tilfælde af en arbejdsconflikt. Spørgsmålet kan rejses både for så vidt angår en virksomhed, hvor en del af medarbejderne er omfattet af en konflikt, og for en virksomhed, som ikke direkte er omfattet af konflikten. Der er i udvalget enighed om, at udgangspunktet er, at ferieloven ikke må hjælpe/finansiere nogen af de konfliktramte parter. Det må derfor være givet, at i hvert fald den arbejdsgiver, hvis virksomhed delvist er omfattet af konflikten, ikke ensidigt kan sende de ikke-konfliktramte lønmodtagere på ferie med forkortet varsel. Ud fra de samme principper er det mest rimeligt, at arbejdsgiveren på den virksomhed, som ikke direkte er omfattet af konflikten, heller ikke ensidigt kan sende lønmodtagerne på ferie med forkortet varsel. Udvalget mener dog, at der vil kunne holdes ferie, hvis det bliver aftalt individuelt mellem arbejdsgiveren og lønmodtagerne.

9.2.10. Ferie i opsigelses- og fritstillingsperioder

Der findes ikke umiddelbart grund til at ændre reglerne om, at lønmodtagerens hovedferie skal beskyttes i en opsigelsesperiode. Men også her kunne man overveje en mulighed for parterne til ved kollektiv overenskomst at fravige denne beskyttel-

se. For så vidt angår restferie i en opsigelsesperiode findes der heller ikke grund til at ændre den gældende retstilstand.

På samme måde findes den gældende praksis om fritstillingsperioder ikke at skulle ændres. Med hensyn til sygdom i en fritsti 11 ingsperiode kunne man - som forudsætning for at der er tale om en feriehindring - dog forestille sig regler om, at lønmodtageren sygemelder sig over for arbejdsgiveren senest på den dag, der ville være første feriedag - altså for hovedferiens vedkommende senest 3 måneder inde i fritstillingsperioden og for restferiens vedkommende senest 1 måned inde i fritstillingsperioden.

9.2.11. Overførsel af ferie

Som led i overvejelserne om en mere fleksibel ferieafvikling har udvalget overvejet, om det fremover skal være muligt for lønmodtageren og arbejdsgiveren - individuelt eller på baggrund af en kollektiv overenskomst - at aftale, at en del af den optjente ferie kan overføres fra ét ferieår til det næste. Overførsel af ferie dækker over to situationer: på den ene side arbejdsgiverens ønske om at udskyde lønmodtagerens ferie af hensyn til virksomhedens drift, og på den anden side lønmodtagerens ønske om at kunne opspare ferie for at kunne tage en længere ferie i et senere ferieår.

Af hensyn til internationale forpligtelser, jf. kapitel 2, pkt. 2.3., vil i givet fald kun optjent ferie ud over 4 uger kunne overføres. Lønmodtageren skal altså hvert år som udgangspunkt holde mindst 4 ugers ferie. Hvis ferien ikke er afholdt, vil optjente feriepenge kunne kræves indbetalt til feriegodtgørelsessystemet, medmindre lønmodtageren og arbejdsgiveren har aftalt, at dage ud over 4 uger i stedet overføres.

På baggrund af konsultationerne med parterne er det udvalgets indtryk, at man på det private arbejdsmarked hverken på lønmodtager- eller arbejdsgiverside mener, at der er behov for - og heller ikke ønsker om - regler om overførsel af ferie. På det offentlige arbejdsmarked er det indtrykket, at parterne er interesseret i en mulighed for kollektivt at aftale nærmere om overførsel af ferie.

Overførsel af ferie kan have en forholdsvis indgribende indvirkning afhængig af omstændighederne for henholdsvis arbejdsgiver eller lønmodtager. Udvalget er derfor mest stemt for, at en sådan overførsel ikke kan ske ved en ensidig beslutning fra enten arbejdsgivers eller lønmodtagers side.

Det vil formentlig være tilrådeligt, at en eventuel aftale om overførsel af ferie skal foreligge skriftligt. Dette er blandt andet begrundet i, at overførsel af ferie i givet fald ville være en forholdsvis grundlæggende ændring af den gældende retstilstand.

Desuden vil et krav om skriftlighed også være en fordel af hensyn til eventuel bevissikring både i det individuelle forhold mellem lønmodtager og arbejdsgiver, men også i forhold til eventuelle spørgsmål om forældelse af feriepenge. En skriftlig aftale vil efter almindelige arbejdsretlige principper kunne opsiges fra begge parter side med det varsel, der gælder i det individuelle ansættelsesforhold. Det forudsætter dog, at ferien kan varsles og afholdes efter de gældende regler inden for ferieåret.

For at undgå de problemer i forbindelse med ferieafholdelsen, der kunne opstå ved over flere år at overføre et meget stort antal feriedage, kunne man overveje at indsatte et maksimum for, hvor mange feriedage, der kan overføres for den enkelte lønmodtager. Man kunne fx forestille sig et maksimum på 2 uger i alt. Hvis en lønmodtager i 2 ferieår kun holder 4 ugers ferie, ville lønmodtageren i et følgende ferieår kunne holde 7 ugers ferie.

Men også på dette punkt kunne man overveje, om det skulle være muligt for parterne ved kollektivt overenskomst at aftale, at der kan overføres mere end 2 uger i alt. Inden for de enkelte fagområder må man forvente, at parterne har et større overblik over konsekvenserne af en eventuel længere overførselsmulighed.

Spørgsmålet om overførsel af ferie giver imidlertid anledning til en række overvejelser af mere praktisk karakter. Dette gælder både spørgsmålet om afholdelse af og aftale om overført ferie, konsekvenserne for den overførte ferie ved fratræden, overførsel for henholdsvis timelønnede og månedslønnede og konsekvenserne ved arbejdsgiverens eventuelle konkurs.

9.2.11.1. Afholdelse af og aftale om overført ferie

I overensstemmelse med det allerede gældende system med at først optjent ferie afholdes først, vil det være mest hensigtsmæssigt, at overført ferie skal holdes før optjent ferie. Afholdelsen af den overførte ferie må som udgangspunkt skulle aftales nærmere med arbejdsgiveren efter lovens almindelige regler.

Uanset at den overførte ferie holdes før den optjente ferie, bør det ikke ændre ved reglen om, at lønmodtageren har ret til mindst 3 ugers hovedferie (men ikke ret til mere end 3 ugers ferie). Et krav om at den overførte ferie gav ret til en længere hovedferie end 3 uger, ville formentlig i stedet for den ønskede mer-fleksibilitet medføre et meget lidt fleksibelt system. Dette hindrer dog selvfølgelig ikke, at arbejdsgiveren og lønmodtageren fx i forbindelse med aftalen om overførsel konkret aftaler en samlet afholdelse af den overførte og optjente ferie.

I overensstemmelse med at den overførte ferie skal holdes før den optjente ferie, vil en skriftlig aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren som udgangspunkt kun

gælde ét år ad gangen. Det bør dog som udgangspunkt ikke forhindre, at en lønmodtager og arbejdsgiver kan indgå en aftale i det første ferieår om, at der overføres én uges ferie i det indeværende ferieår, og at der i det næste ferieår holdes 4 ugers ferie og overføres 2 ugers ferie til det tredje ferieår, hvorefter der holdes 7 ugers ferie.

En lønmodtager, der i ferieåret har haft en feriehindring, således at ferien ikke har kunnet holdes, kan efter de gældende regler senest ved ferieårets udløb få udbetalt de optjente feriepenge, jf. nærmere kapitel 10. Dette bør efter udvalgets opfattelse ikke hindre, at det skal være muligt for lønmodtageren og arbejdsgiveren at aftale, at lønmodtageren - i stedet for at få udbetalt de optjente feriepenge ved ferieårets udløb uden at bede om dertil svarende ferie - holder den optjente ferie med de dertil hørende feriepenge i det følgende ferieår. Man kunne på dette punkt forestille sig, at det skulle kunne aftales kollektivt, at arbejdsgiveren henholdsvis lønmodtageren ensidigt kunne beslutte, om ferien overføres eller feriepengene udbetales efter de almindelige regler om feriehindringer.

9.2.11.2. Fratræden

Udvalget har desuden overvejet, hvordan lønmodtageren skal stilles, hvis lønmodtageren fratræder, før overført ferie er afholdt. Hensynet til en ny arbejdsgiver tilsi-ger efter udvalgets opfattelse, at lønmodtageren ikke har mere end 5 ugers ferie til gode i det indeværende ferieår, når et nyt arbejde tiltrædes. Udvalget mener derfor, at hvis lønmodtageren ikke har holdt den overførte ferie, inden lønmodtageren fratræder, vil retten til at holde mere end 5 ugers ferie bortfalde. Lønmodtageren bevarer derimod retten til hele den optjente feriegodtgørelse.

9.2.11.3. Overførsel for henholdsvis timelønnede og månedslønnede

Overførsel af ferie kan lade sig gøre, når lønmodtageren er i ubrudt beskæftigelse og får løn under ferien. Det vil formentlig være relativt uproblematisk at administrere på de enkelte virksomheder. Det samme vil formentlig være tilfældet for så vidt angår lønmodtagere, der måtte få feriegodtgørelse i ubrudt beskæftigelse, hvor der er aftalt en feriekortordning. Omvendt vil det formentlig være administrativt besværligt og uhensigtsmæssigt, hvis overførsel af ferie skulle kunne ske for ferie optjent med feriegodtgørelse, hvor aftalen om overførsel af ferie indgås med en arbejdsgiver, som lønmodtageren ikke var beskæftiget hos i optjeningsåret, eller hvis de optjente feriepenge er indbetalt til feriegodtgørelses-systemet. Det ville kræve en attestation fra arbejdsgiver/lønmodtager, som skulle sendes til den eller de økonomisk involverede arbejdsgivere henholdsvis feriegodtgørelses-systemet, ligesom der vil skulle oprettes særlige konti for den pågældende lønmodtager for at sikre, at pengene også indestår i det følgende ferieår. Overførsel af ferie bør derfor nok ikke kunne lade sig gøre for ferie, hvortil der er optjent feriegodtgørelse hos en

tidligere arbejdsgiver, eller hvis feriegodtgørelsen indestår i feriegodtgørelses-systemet.

9.2.11.4. Lønmodtagernes Garantifond

I tilfælde af arbejdsgiverens konkurs, hvor en lønmodtager endnu ikke har holdt sin overførte ferie, og/eller hvor arbejdsgiveren endnu ikke har afregnet feriegodtgørelse for bl.a. overført ferie for fratrådte medarbejdere, vil der blive tale om en øget udgiftsrisiko for LG i forbindelse med muligheden for at overføre ferie, idet LG kan komme til at dække feriepengekrav, som vedrører overført ferie. Det samme vil være tilfældet for garantistillere i eventuelle ferieordninger. Det er på nuværende tidspunkt vanskeligt at vurdere omfanget af den øgede udgiftsrisiko, idet det helt vil afhænge af omfanget af brugen af overført ferie og af udviklingen i antallet af konkurser og virksomhedsophør m.v.

9.2.12. Lønkomensation for manglende afholdelse af ferie

Ud fra en fleksibilitetsbetragtning har udvalget desuden overvejet, om det skal være muligt at aftale, at lønmodtageren får optjente feriepenge udbetalt uden at holde ferien. Derved kunne der skabes grundlag for et øget arbejdsudbud, ligesom den lønmodtager, der ikke måtte ønske at holde mere end 4 ugers ferie, og som heller ikke ønsker at overføre ferie til et kommende ferieår, tilgodeses. Som det også nævnes ovenfor, kan der af hensyn til internationale forpligtelser højst være tale om betaling for feriedage, der går ud over de 4 ferieuger.

Det vil være en grundlæggende ændring af det eksisterende feriesystem, hvor man - medmindre der er tale om en egentlig feriehindring - ikke tillader en afvigelse fra princippet om en feriepligt, der har været almindeligt anerkendt siden lovens indførelse. Udvalget er derfor af den opfattelse, at hvis en sådan lønkompressionsregel skal være mulig, må det formentlig kræve en kollektiv aftale, der nærmere kan fastlægge rammerne for den konkrete aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Man skal dog være opmærksom på risikoen for dobbeltforsørgelse. Situationen kan opstå, hvis en lønmodtager uden at holde ferien har fået udbetalt, hvad der svarer til 1 uges ferieløn, og derefter fratræder, eller hvis en lønmodtager i forbindelse med fratrædelsen aftaler med arbejdsgiveren, at ferielønnen for den ene uge skal udbetales uden senere at skulle holde ferie. Lønmodtageren oppebærer efter fratrædelsen dagpenge/kontanthjælp resten af ferieåret. Lønmodtageren vil herefter kunne anses for dobbeltforsørgt i en uge. Indførelsen af en lønkompressionsregel vil derfor i det mindste forudsætte, at der indføres en eller anden form for kontrol/registersamkøring for at sikre mod misbrug. Det er dog spørgsmålet, om en sådan kontrol overhovedet vil være i stand til at afdække eventuelle misbrug.

9.3. Afsluttende bemærkninger

Udvalget finder, at det kan være meget praktisk at fastsætte nærmere regler om løntræk i forbindelse med afholdelse af ferie, der ikke er optjent hos den arbejdsgiver, der holdes ferie fra, og regler om, hvornår ferien begynder og slutter. Ligeledes mener udvalget, at det kan være en fordel, at den gældende praksis om konflikt i forbindelse med ferieafholdelse fremgår af loven, ligesom den gældende praksis om udskydelse af ikke-påbegyndt ferie med fordel kunne fremgå af loven. Desuden er der behov for en klar regel om ferie i forbindelse med lønmodtagerens sygdom. Samtidig kan man åbne for, at der kollektivt kan aftales fravigelse fra loven, både med hensyn til løntræk, feriens begyndelses- og sluttidspunkter og regler om ferie i forbindelse med konflikt og sygdom.

Herudover kan der særligt peges på behovet for en mere fleksibel afvikling af ferie, således at der indføres mulighed for - i det mindste ved kollektiv aftale - at overføre optjent ferie ud over 4 uger fra det ene ferieår til det næste. Desuden kunne man åbne for, at der ved kollektiv aftale kan indføres en ren timeberegningsmodel, ligesom parterne vil kunne aftale, at en arbejdsgiver efter nærmere fastsatte regler kan afbryde en allerede påbegyndt ferie.

Derudover bør man som en konsekvens af drøftelserne i forbindelse med den børnefamiliepolitiske pakke tilføje en henvisning til særligt børnefamiliers behov for ferie i skolesommerferien.

Kapitel 10. Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferien holdes

10.1. Gældende regler

Reglerne om udbetaling af feriegodtgørelse, uden at ferien holdes, findes i ferielovens §§ 19 b-d og 20 og i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 16 af 12. januar 1993 med senere ændringer om feriegodtgørelse (Om feriekonto-systemet m.v.) §§ 22-30. Reglerne fastsætter, hvornår hele feriegodtgørelsen eller dele heraf kan udbetales, og i hvilke situationer udbetalingen kan ske henholdsvis før ferieåret, ved ferieårets begyndelse, i løbet af ferieåret eller efter ferieårets udløb. Udbetaling kræver som hovedregel, at lønmodtageren dokumenterer, at betingelserne for udbetalingen er opfyldt.

Udbetaling ved ferieårets begyndelse kan ske, hvis (netto)feriegodtgørelsen er 500 kr. eller derunder, eller hvis lønmodtageren har forladt arbejdsmarkedet ved ferieårets begyndelse (er fyldt 67 år - for personer, der fylder 60 år den 1. juli 1999 eller senere nedsættes aldersgrænsen til 65 år - overgår til efterløn, er fyldt 60 år og enten modtager pension efter lov om social pension eller andre nærmere angivne regler), jf. ferielovens § 19 b og feriegodtgørelsesbekendtgørelsens §§ 22-25. Hele feriegodtgørelsen for det pågældende år udbetales.

Udbetaling før ferieåret eller i løbet af ferieåret kan ske enten i tilfælde af dødsfald eller ved emigration - dvs. at lønmodtageren varigt opgiver såvel bopæl som arbejde i Danmark og kan dokumentere det, jf. ferielovens § 19 c, stk. 1, og feriegodtgørelsesbekendtgørelsens §§ 26 og 30.1 begge situationer udbetales feriegodtgørelsen for det (de) tidligere og nuværende optjeningsår. Ved emigration kan arbejdsgiveren med Arbejdstilsynets tilladelse udbetale feriegodtgørelsen med sidste lønudbetaling. Hvis der allerede er indbetalt til FerieKonto, kræver udbetaling tilladelse fra Arbejdstilsynet. I 1998 havde Arbejdstilsynet 2.629 sager om lønmodtagere, der rejste til udlandet. Dette er kun en lille del af det antal lønmodtagere, der emigrerer på ét år, og som må formodes at have fået feriegodtgørelse udbetalt på trods af, at der er krav om Arbejdstilsynets godkendelse af udbetaling af feriegodtgørelse ved emigration.

Udbetaling i løbet af ferieåret kan desuden ske ved midlertidigt ophold i udlandet, samt ved aftjening af værnepligt, tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår, deltagelse i aktiviteter, der følger af kontrakt med Den Danske Internationale Brigade, sygdom, barsel, indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt erhverv eller til arbejde i hjemmet, jf. ferielovens §§ 19 c, stk. 2, og 20 og feriegodtgørelsesbekendtgørelsens §§ 27-29. Varigheden og placeringen af feriehindringen er i alle situationer afgørende for, om der kan udbetales feriegodtgørelse for op til 18 dage efter ferieperiodens udløb (30. september) eller for hele eller dele af ferien umiddelbart inden ferieårets

udløb (1. maj). Udbetalingen sker efter dokumentation fra den attestationsberettigede. Hvis en lønmodtager opholder sig midlertidigt i udlandet allerede ved ferieårets begyndelse og stadig opholder sig i udlandet, når pågældende henvender sig til Arbejdstilsynet, vil der kunne udbetales feriegodtgørelse for 18 dage på det tidspunkt pågældende henvender sig (dvs. også før 30. september), jf. ferielovens § 19 c, stk. 2, og feriegodtgørelsesbekendtgørelsens § 27.

Reglerne betragtes som udtømmende, jf. dog kapitel 9, pkt. 9.1.6. Arbejdsministeriet har dog tilladt udbetaling inden ferieårets udløb til lønmodtagere, der var sygemeldt, og som ved aftalt hospitalsindlæggelse til efter ferieårets udløb kunne dokumentere ikke at ville blive raskmeldt i ferieåret, og til lønmodtagere, som på grund af en dødelig sygdom ikke kunne afvente udbetaling til de anførte tidspunkter.

Udbetaling efter ferieårets udløb af forældet, uhævet feriegodtgørelse, der er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, kan ske med Arbejdstilsynets tilladelse, jf. ferielovens § 22, stk. 4. Tilladelsen gives, enten fordi lønmodtageren har holdt ferie, der svarer til feriegodtgørelsen, eller fordi lønmodtageren har haft en af de allerede nævnte feriehindringer i ferieåret. Tilladelse til udbetaling gives i op til 5 år efter ferieårets udløb.

Reglerne om udbetaling af feriegodtgørelse, der er indbetalt til FerieKonto, finder tilsvarende anvendelse for feriegodtgørelse, der er optjent af lønmodtagere, som er omfattet af en feriekortordning.

10.2. Udvalgets overvejelser

10.2.1. Automatisk udbetaling

Som det fremgår ovenfor i kapitel 8, pkt. 8.2.2., har udvalget overvejet en automatisk udbetaling af feriegodtgørelse.

Hvis en lønmodtager, der får løn under ferie, fratræder, bliver (resterende) feriegodtgørelse for det tidligere og løbende optjeningsår i dag indbetalt af arbejdsgiveren til FerieKonto, medmindre det som følge af en ferieoverenskomst med en feriekortordning indestår hos arbejdsgiveren. Hvis man åbner for en automatisk udbetaling, ville det være naturligt, at (resterende) feriegodtgørelse for det tidligere optjeningsår udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren, hvis denne fratræder i ferieåret.

10.2.2. Udbetaling af mindre beløb

Reglen om udbetaling af beløb på 500 kr. eller derunder blev indført i 1984 med den begrundelse, at der var tale om mindre beløb, hvor den almindelige attestati-

onsprocedure var uhensigtsmæssig, og at så små beløb ikke kunne antages at tjene et ferieformål.

Det kan virke overflødigt, at feriegodtgørelse i forbindelse med enkeltstående arbejdspræstationer behandles på samme måde som feriegodtgørelse i længerevarende ansættelsesforhold. I visse brancher er der imidlertid sædvane for mange kortvarige/midlertidige ansættelser. Sådanne mange små feriegodtgørelsesbeløb bør formentlig ikke udbetales ved arbejdsophøret, men bør følge de almindelige regler om feriegodtgørelse og derfor først udbetales i ferieåret.

Udvalget har derfor overvejet at give arbejdsgiveren adgang til at udbetale al optjent feriegodtgørelse (dvs. både for indeværende og kommende ferieår) ved lønmodtagerens fratræden, hvis den optjente feriegodtgørelse udgør et mindre beløb, og hvis pengene er optjent i forbindelse med enkeltstående arbejdspræstationer, som fx et foredrag. I den forbindelse kunne man overveje, om beløbet på 500 kr. burde forhøjes til fx 1000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag svarende til en arbejdsindtægt på 16.000 kr. eller knap 1 måneds arbejde for en gennemsnitslønnen.

10.2.3. Udbetaling til personer, der forlader arbejdsmarkedet

Det kan forekomme uforståeligt, at personer, der har forladt arbejdsmarkedet, skal afvente ferieårets begyndelse, før de kan få udbetalt feriegodtgørelsen for det pågældende ferieår. Feriegodtgørelse til et efterfølgende ferieår kan først udbetales ved det pågældende ferieårs begyndelse. Dette står i modsætningsforhold **til**, at lønmodtagere, der forlader det danske arbejdsmarked for at tage fast bopæl i udlandet, efter de gældende regler kan få al feriegodtgørelse udbetalt ved flytningen og ikke skal afvente det relevante ferieårs begyndelse.

Udvalget har derfor overvejet, om feriegodtgørelse til personer, der forlader arbejdsmarkedet, burde udbetales af arbejdsgiveren allerede på fratrædelsestidspunktet, da det ville sidestille disse med emigranterne, og da en samtidig udbetaling af al optjent feriegodtgørelse (for tidligere og løbende optjeningsår) må være en administrativ lettelse.

Når man taler om personer, der forlader arbejdsmarkedet, må man forudsætte, at det alene vedrører personer, der helt forlader arbejdsmarkedet. Derfor vil det som følge af de nye regler om den fleksible efterløn formentlig ikke være relevant, at arbejdsgiveren udbetaler feriegodtgørelsen ved fratræden på grund af overgang til efterløn, da det alt andet lige må forventes, at lønmodtagerne ikke nødvendigvis forlader arbejdsmarkedet helt, når de går på efterløn. For de efterlønsmodtagere, der fortsat har beskæftigelse, vil det være naturligt, at feriepengene ikke udbetales ved fratræden. Desuden skal man være opmærksom på, at hvis lønmodtageren, der

går på efterløn, forbliver på nedsat tid i samme virksomhed, vil der ikke være tale om en fratræden i ferielovens forstand, hvorfor der ikke vil være feriegodtgørelse til udbetaling.

Udvalget har desuden overvejet, om man skulle nedsætte aldersgrænsen eller lade den helt bortfalde for personer, der modtager pension efter lov om social pension eller andre nærmere angivne regler. Der kan være en formodning for, at en person, der forlader arbejdsmarkedet og overgår til pension, ikke vender tilbage til arbejdsmarkedet, eller i hvert fald sandsynligvis ikke vender tilbage til arbejdsmarkedet inden for de første 2 år efter at have fået tilkendt pensionen.

10.2.4. Udbetaling ved ophold i udlandet

Efter de gældende regler sondres der mellem varig bopæl og midlertidigt ophold i udlandet. Om feriegodtgørelsen udbetales ved flytning eller i løbet af ferieåret, og om al optjent feriegodtgørelse eller alene feriegodtgørelse vedrørende det pågældende ferieår udbetales, afhænger af, om personen anses for at have oprettet varig bopæl eller alene har taget midlertidigt ophold i udlandet. Desuden sondres der m.h.t. midlertidigt ophold i øjeblikket mellem ophold, der er påbegyndt ved ferieårets begyndelse eller påbegyndt efter ferieårets begyndelse.

Udvalget har overvejet, om det ville være hensigtsmæssigt at ligestille varig og midlertidig flytning. Man kunne lade spørgsmålet om udbetaling af al optjent feriegodtgørelse (for tidligere og løbende optjeningsår) være afhængig af, om personen i forbindelse med fraflytning til udlandet framelder sig Folkeregistret. Samtidig kunne man lade arbejdsgiveren udbetale feriegodtgørelsen, når betingelsen om frameldelse af folkeregisteradresse foreligger. Dette ville medføre en forenkling i administrationen af loven. Der vil dog stadig kunne opstå den situation, at en lønmodtager efter et kort eller afkortet ophold i udlandet kommer tilbage til Danmark inden et af ferieårenes udløb og derved kunne komme til at ligge offentlige kasser til byrde, jf. også kapitel 9, pkt. 9.2.12. Det må dog formodes at ville dreje sig om et forholdsvis lille antal personer.

Udvalget har desuden diskuteret spørgsmålet set i lyset af grænsegængerproblematikken. Med grænsegænger menes en lønmodtager, der har bopæl i et andet land, men arbejder i Danmark. Problemet er at konstatere, hvornår den pågældende lønmodtager har opgivet tilknytningen til det danske arbejdsmarked. Problemet må dog anses for at være meget lille, ligesom risikoen for misbrug af offentlige kasser er meget begrænset, da grænsegængerens skal frameldes Folkeregistret og derefter i en periode af 3 måneder efter en eventuel tilbageflytning ikke har mulighed for udbetaling af ydelser fra det offentlige.

10.2.5. Feriehindringer

Uanset om man vælger at gennemføre en automatisk udbetaling af feriegodtgørelse, jf. kapitel 8, pkt. 8.2.2., vil der fortsat kunne opstå situationer, hvor en person ikke kan nå/ikke har nået at holde ferien inden for ferieåret, fx som følge af sygdom, barsel eller indsættelse i Kriminalforsorgens institutioner.

Udvalget har overvejet, om det er hensigtsmæssigt, at listen af feriehindringer fremgår af loven. I stedet kunne man overveje en hjemmel i loven til at fastsætte de nærmere regler om retten til feriepenge, hvis lønmodtageren på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieårets udløb. Dette ville give mulighed for en mere fleksibel administration i forbindelse med feriehindringer.

Udvalget har desuden overvejet spørgsmålet om, hvorvidt sygdom som feriehindringsgrund alene skal kunne afgøres ved ferieårets udløb. Fx i tilfælde af alvorlig, langvarig sygdom, hvor det inden ferieårets udløb kan konstateres, at sygdom vil være til hinder for ferieafholdelse i resten af ferieåret, kunne man åbne for, at feriegodtgørelsen kunne udbetales i løbet af ferieåret. Det samme kunne fx være tilfældet ved barsel eller fængselsophold, hvor det er åbenbart, at situationen fortsat vil bestå ved ferieårets udløb.

10.3. Afsluttende bemærkninger

Udvalget skal pege på mulighederne for en mere fleksibel udbetaling af feriegodtgørelse allerede i forbindelse med en lønmodtagers fratræden, enten hvis det drejer sig om mindre beløb i forbindelse med enkeltstående arbejdspræstationer, eller hvis lønmodtageren helt forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager - dog ikke ved efterløn, jf. pkt. 10.2.3. - eller i forbindelse med flytning fra Danmark.

Desuden kan man pege på det praktiske i, at feriehindringerne ikke beskrives udtømmende i loven, men at der gives mulighed for at fastlægge de nærmere regler for feriehindringer i bekendtgørelsesform.

Kapitel 11. Forældelse, modregning, sanktioner og morarenter

11.1. Forældelse

Forældelse i henhold til ferieloven kan vedrøre to forhold.

Det ene forhold er spørgsmålet om forældelse i forholdet mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Denne forældelse er en "teknisk" forældelse, idet debitor (arbejdsgiveren) ikke slipper for at betale pengene, men blot skal betale dem til en anden end den oprindelige kreditor (lønmodtageren).

Det andet forhold er spørgsmålet om forældelse i forholdet mellem lønmodtageren og den instans, som de imellem lønmodtageren og arbejdsgiveren forældede feriepenge er tilfaldet.

11.1.1. Gældende regler

Reglerne om forældelse af lønmodtagerens krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg fremgår af ferielovens § 21.

En lønmodtager skal rejse krav på feriepenge over for arbejdsgiveren senest den 1. april i det ferieår, hvori ferien skal holdes, ellers forældes lønmodtagerens krav over for arbejdsgiveren. Kravet anses for rejst, hvis lønmodtageren har anmodet om, rykket for og/eller krævet feriepengene udbetalt.

Efterkommer arbejdsgiveren ikke kravet, forældes det, hvis lønmodtageren ikke "uden ugrundet ophold søger kravet gennemført". Hvis lønmodtageren har rettet henvendelse til Arbejdstilsynet eller udtaget stævning mod arbejdsgiveren inden ferieårets udløb, anses kravet for at være søgt gennemført. "Uden ugrundet ophold" er fastlagt i praksis til ca. 1 måned ud fra synspunktet, at det oprindelige formål med ferieloven er at rekreere sig inden for et bestemt tidsrum (ferieåret). Forældelsesfristen følger således ferieåret.

Hvis arbejdsgiveren har udstedt et feriebevis, betragtes det som en anerkendelse fra arbejdsgiveren af, at lønmodtageren har et krav, og kravet forældes derfor ikke efter § 21.

Feriepenge, der forældes efter § 21, og feriepenge, der ikke hæves inden udlobet af ferieåret, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond henholdsvis private feriefonde, jf. § 22, stk. 1 og stk. 3, med p.t. 60 pct. til staten og 40 pct. til Arbejdsmarkedets Feriefond/private feriefonde.

Arbejdstilsynet kan tillade, at krav på feriepenge, der er forældet efter § 21 og indbetalt efter § 22, stk. 1, under særlige omstændigheder kan udbetales efter ferieåret.

Efter fast administrativ praksis forældes sådanne krav 5 år efter udløbet af det pågældende ferieår. Denne praksis er fastlagt på baggrund af 1908-loven om forældelse af visse fordringer og bogføringslovens § 10, stk. 1, om pligten til at opbevare regnskabsbilag i 5 år fra udgangen af det regnskabsår, materialet vedrører.

11.1.2. Udvalgets overvejelser

11.1.2.1. Forældelsesreglerne

Lønmodtagerens krav på feriepenge fra arbejdsgiveren forældes en måned inden ferieårets udløb. Dette kan forekomme uhensigtsmæssigt. Hvis ferie holdes i den sidste måned af ferieåret, ved den månedslønnede lønmodtager ikke, at han/hun ikke får feriepengene. Udvalget har derfor overvejet muligheden for at udskyde fristen for at rejse kravet over for arbejdsgiveren til ferieårets afslutning, således at krav på feriepenge skal rejses over for arbejdsgiveren senest den 15. maj. Hvis lønmodtageren ikke gør kravet gældende senest den 15. maj, er lønmodtagerens mulighed for at rejse kravet forældet.

Begrebet "uden ugrundet ophold" anvendes i flere andre love, hvor det fortolkes videre end i ferieloven, hvilket har givet anledning til misforståelser. Udvalget har overvejet, om der i ferieloven i stedet skal være en definitiv og præcis tidsmæssig grænse på 8 uger, inden for hvilken lønmodtageren skal søge kravet gennemført. De 8 uger kunne overvejes dels for ikke at stille lønmodtagere dårligere, end de er nu, hvor fristen er ca. 1 måned, dels fordi 8 uger i øvrigt synes at være en rimelig grænse inden for hvilken, lønmodtageren kan reagere på arbejdsgiverens manglende efterkommelse af kravet.

Det fremgår ikke af loven, hvordan lønmodtageren afbryder forældelsen. Dette giver ofte anledning til fejlagtige opfattelser hos lønmodtagere og deres repræsentanter (fagforbund og advokater). Udvalget har overvejet, om det kunne gøres klart i loven, at forældelse afbrydes, hvis der anlægges sag eller rettes henvendelse til Arbejdstilsynet.

Det har været genstand for usikkerhed, om krav på feriepenge er omfattet af 1908-loven. Udvalget har overvejet, om man kunne fastsætte en regel i loven om forældelsen af krav på feriepenge, når lønmodtageren har haft en særlig feriehindring, eller lønmodtageren har afholdt ferie, uden feriepenge er udbetalt/hævet.

Ved en generel forældelsesbestemmelse undgår man at skulle inddrage flere love for at nå samme mål. Udvalget har desuden overvejet, om forældelse skulle ske 5 år efter ferieårets udløb eller på et tidligere tidspunkt. 5 års forældelse vil være en fortsættelse af hidtidig praksis. Denne tidsgrænse kan dog give problemer, fordi

arbejdsgivere alene har pligt til at opbevare lonoplysninger 5 år tilbage. Hvis forældelsen først bliver afbrudt umiddelbart inden, der er gået 5 år, kan man risikere, at der ikke længere er oplysninger, der belyser situationen.

Udvalget har derfor overvejet, om man kunne fastsætte en generel forældelsesfrist på 3 år. Forældelsesfristen kan afbrydes ved, at lønmodtageren retter henvendelse til Arbejdstilsynet inden 3 år efter ferieårets udløb.

Hvis man går videre med overvejelserne i kapitel 9, pkt. 9.2.11., om muligheden for at overføre ferie, kan der opstå et særligt problem om forældelse af krav på feriegodtgørelse i forhold til den lønmodtager, der er i fortsat ansættelse på virksomheden. Så længe arbejdsgiveren løbende anerkender omfanget af den tilgodehavende ferie, kan man dog næppe tale om, at forældelse løber. Forældelse vil derfor først løbe fra udløbet af det ferieår, hvor den overskydende ferie skulle have været afholdt. Der er derfor formentlig ikke grundlag for indførelse af en særlig forældelsesfrist for overført ferie.

11.1.2.2. Modtagere af forældede (og uhævede) feriepengene

Udvalget har overvejet, hvilken instans den forældede (og den uhævede) feriegodtgørelse eventuelt skulle tilfalde.

Udvalget har overvejet, om den del af den forældede (og uhævede) feriegodtgørelse, der vedrører ledige, der i stedet for feriegodtgørelsen har fået udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, orlovsydelse eller kontanthjælp, kunne tilfalde statskassen. En sådan individuel ordning ville være en afløsning for den nugældende 60/40 pct.-ordning, jf. kapitel 12, pkt. 12.1.1.2. En individuel ordning ville kræve mere administration end den generelle 60/40 pct.-ordning, men ville til gengæld være mere nøjagtig.

Udvalget har overvejet, om den tilbageværende del af den forældede (og uhævede) feriegodtgørelse - i lyset af overvejelserne i kapitel 8, pkt. 8.2.3. - kunne komme lønmodtagerne til gode i form af en generel tilskrivning til ATP-formuen. En individuel tilskrivning til den enkelte lønmodtager bør ikke ske, idet der herved ville blive adgang til, at den enkelte lønmodtager - ved ikke at afholde ferien - kunne afløse sin ferie med kontant udbetaling. Der henvises i den forbindelse til kapitel 2, pkt. 2.1., om EU's arbejdstidsdirektiv.

11.2. Modregning

Modregning i feriepenge vedrører spørgsmålet om, hvorvidt et krav fra arbejdsgiveren mod lønmodtageren kan fyldestgøres i lønmodtagerens krav på feriepenge fra arbejdsgiveren.

11.2.1. Gældende regler

Der er ikke i den gældende ferielov direkte fastsat bestemmelser om adgang til modregning. Men henset til formålet med feriebetaling og den beskyttelse mod retsforfølgning og fravigende aftaler, der følger af ferielovens § 23, er adgangen til modregning i feriepenge efter fast retspraksis og administrativ praksis meget begrænset. Den begrænsede adgang til modregning er begrundet i beskyttelsen af lønmodtageren og hensynet til at sikre, at feriepenge er tilstede til finansiering af ferien.

Efter gældende praksis antages modregning i feriepenge at kunne ske:

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

Modregning kan endvidere ske, når det har hjemmel i lov.

11.2.2. Udvalgets overvejelser

Udvalget har overvejet, om det kunne være hensigtsmæssigt, at der på baggrund af de principper, der har udviklet sig gennem praksis, indsættes en bestemmelse i ferieloven om adgangen til at foretage modregning. Bestemmelsen skulle afspejle den gældende praksis for modregning og skabe klarhed på området.

11.3. Sanktioner

11.3.1. Gældende regler

Reglerne om strafansvar findes i ferielovens § 27.

En arbejdsgiver kan straffes med bøde, såfremt denne trods påkrav uden rimelig grund undlader at yde en lønmodtager feriepenge eller indgår en aftale om afkald på feriegodtgørelse. En lønmodtager og/eller en arbejdsgiver, der indgår aftale om overdragelse af feriebevis, kan ligeledes ifalde bødeansvar.

I lovens § 27, stk. 2, er der hjemmel til at fastsætte strafbestemmelser i administrative forskrifter. Således indeholder bekendtgørelsen om feriegodtgørelse en regel om strafansvar for den arbejdsgiver, der overtræder reglerne om indberetning, indbetaling, efterkommelse af pålæg om betaling af morarenter og afgivelse af oplysninger på begæring af FerieKonto. Bødeansvar for juridiske personer er fastsat i lovens § 27, stk. 3.

En arbejdsgiver kan have en rimelig grund til at vægre sig ved at yde feriepenge, fx hvis arbejdsgiveren har et berettiget modkrav, eller hvis feriepengene allerede er ydet én gang. Hvis der ikke foreligger sådanne grunde, vil arbejdsgiveren kunne ifalde bødestraf.

En arbejdsgivers vægring ved at betale feriegodtgørelse vil ikke ubetinget medføre, at der rejses straffesag. Arbejdstilsynet er ikke forpligtet til at begære, at der rejses tiltale ved enhver formodet eller konstateret overtrædelse, idet det er op til Arbejdstilsynet at udøve et skøn om det hensigtsmæssige i at foranledige en politisag rejst. Hvor det skønnes hensigtsmæssigt at foranledige politisag, vil Arbejdstilsynet oftest sørge for, at det civilretlige krav på feriegodtgørelse behandles samtidig med straffesagen.

Ved vurderingen af om straffesag skal begæres, foretager Arbejdstilsynet et samlet skøn over sagens omstændigheder, herunder overtrædelsens grovhed, beløbets størrelse, antallet af berørte lønmodtagere og gentagelsestilfælde. Endelig indgår det i overvejelserne, om den pågældende lønmodtager i forvejen modtager kvalificeret hjælp fra fx fagforbund eller advokat til at kunne få inddrevet beløbet og eventuelt få indgivet anmeldelse til politiet, samt om sagen i øvrigt indeholder tvivlsspørgsmål af ferieretlig karakter.

Herudover kan nævnes ferielovens § 24, hvorefter Arbejdstilsynet kan kræve, at en lønmodtager, der har haft arbejde i sin ferie, indbetaler feriegodtgørelse m.v. for hele eller dele af ferien til Arbejdsmarkedets Feriefond.

11.3.2. Udvalgets overvejelser

Ud fra ønsket om en forenklet og moderniseret ferielov har udvalget ifølge kommissoriet skullet overveje en afkriminalisering af ferieloven.

Ferieloven må primært karakteriseres som en privatretlig beskyttelseslov, der regulerer forholdet mellem to parter om en del af lønnen i et arbejdsforhold. Undlader en arbejdsgiver at yde skyldig feriegodtgørelse, har lønmodtageren eller dennes organisation mulighed for at retsforfølge arbejdsgiveren ved at anlægge civil retssøgsmål med påstand om erstatning svarende til den skyldige feriegodtgørelse.

Udvalget har overvejet, i hvilket omfang det er hensigtsmæssigt og tidssvarende at bibeholde de gældende strafbestemmelser. Eksistensen af en strafbestemmelse kan i visse henseender have en præventiv virkning over for bestemte grupper af arbejdsgivere. Endvidere er reglerne til gavn for især de lønmodtagere, der ikke er omfattet af en ferieoverenskomst, dvs. har en overenskomstpart i ryggen. Samtidig vil det i henhold til internationale forpligtelser være nødvendigt at bibeholde et vist minimum af sanktioner. Der henvises i øvrigt til kapitel 2, pkt. 2.2.

Udvalget har overvejet, om det særligt ud fra præventive grunde og internationale forpligtelser fortsat kunne være hensigtsmæssigt og nødvendigt at opretholde en strafbestedelse vedrørende arbejdsgiverens manglende betaling af feriepenge.

Udvalget har endvidere overvejet, om strafbestedelserne om indgåede aftaler om afkald på ret til ferie og feriepenge samt aftaler om overdragelser af feriebeviser kunne udgå. Dette kunne bl.a. overvejes på baggrund af de meget få sager, der findes på området.

Udvalget har endelig overvejet, om hjemlen til at fastsætte strafbestedelse i administrative forskrifter skal bibeholdes.

11.4. Morarenter

11.4.1. Gældende regler

Regler om renter for forsinket betaling af feriegodtgørelse er fastsat i ferielovens § 19 a. Det følger heraf, at arbejdsministeren kan fastsætte regler, hvorefter arbejdsgiveren ved forsinket betaling af feriegodtgørelse skal betale rente af feriegodtgørelsesbeløbet.

På baggrund heraf er det i § 16 i bekendtgørelsen om feriegodtgørelse fastsat, at ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse kan FerieKonto pålægge en arbejdsgiver at betale rente af beløbet med 1 Vi pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen (morarente). Rentebeløbene tilfalder ikke den enkelte lønmodtager, men derimod Arbejdsmarkedets Feriefond til delvis dækning af omkostninger ved administration af FerieKonto.

11.4.2. Udvalgets overvejelser

Udvalget har overvejet, om for sen indbetaling på samme måde som i dag skal medføre, at arbejdsgiveren skal betale renter af beløbet.

Udvalget har overvejet, om det kunne være hensigtsmæssigt, at der blev anvendt samme morarentesats som ved arbejdsgiverens for sene indbetaling af indeholdt A-skat og arbejdsmarkedsbidrag. Det kunne fx overvejes, om renten skulle svare til den på ethvert tidspunkt gældende sats, jf. lov om en satsreguleringsprocent (p.t. 1,3 pct. pr. påbegyndt måned fra forfaldsdagen). Arbejdstilsynet kunne bemyndiges til at fastsætte de nærmere regler vedrørende forsinket indbetaling.

I lyset af overvejelserne i kapitel 8, pkt. 8.2.4., om forrentning af feriegodtgørelse kunne det overvejes, at morarenterne tilfaldt ATP eller den enkelte lønmodtager.

Kapitel 12. Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde

12.1. Gældende regler

12.1.1. Arbejdsmarkedets Feriefond

Arbejdsmarkedets Feriefond er oprettet i henhold til ferielovens § 26. En fond er en selvejende institution, hvilket blandt andet betyder, at det alene er fonden, der har ejendomsretten til fondens aktiver. Arbejdsmarkedets Feriefond ledes af en bestyrelse, hvis medlemmer er udpeget af arbejdsministeren efter indstilling fra en række nærmere angivne organisationer og ministerier. Fonden har et sekretariat med omkring 12 medarbejdere.

Arbejdsmarkedets Feriefond i sin nuværende form blev oprettet i 1974. Den daværende feriefonds formue blev i forbindelse med oprettelsen overført til Arbejdsmarkedets Feriefond og skulle forblive urørt. Før dette tidspunkt hørte feriefonden under arbejdsministeren. Den daværende arbejdsminister Johan Philipsen (V) begrundede bl.a. ændringen med, at feriefondens midler hidrørte fra feriegodtgørelse indtjent af lønmodtagere, og at der således ikke var tale om statsmidler. Midlerne burde derfor administreres som en selvstændig fond uden at være underkastet de begrænsninger i rådigheden, som til enhver tid måtte være fastsat for statslige bevillinger på de årlige finanslove. Ligesom efter de gældende regler tilfaldt forældede og uhævede feriepenge den daværende feriefond. På samme måde tilfaldt renter af feriemærkefonden feriefonden. Feriemærkefonden var det beløb, der indestod hos postvæsenet som følge af arbejdsgiverens køb af feriemærker i løbet af optjeningsåret.

12.1.1.1. Arbejdsmarkedets Feriefonds opgaver

Arbejdsmarkedets Feriefond har to primære opgaver.

Den ene opgave består i de lovbundne opgaver i forhold til feriegodtgørelsesadministrationen, jf. nærmere kapitel 13, pkt. 13.1.2.

Den anden opgave består i at anvende fondens midler til ferieformål for lønmodtagere i form af aktivitets-, oplevelses- og bomuligheder i Danmark.

Som følge af lovændringerne i 1996, jf. nærmere pkt. 12.1.1.2., og den deraf følgende indtægtsnedgang har fonden fulgt en yderst restriktiv linie i forbindelse med tildeling af midler. Fonden har herved blandt andet lagt vægt på at sætte de støttede projekter i stand til for fremtiden at hvile i sig selv.

Fonden yder støtte i form af lån eller tilskud til køb af arealer, opførelse, ombygning og indretninger af bygninger til ferieformål, modernisering af feriehus og

andre foranstaltninger til fremme af ferieformål. I tilknytning hertil kan fonden yde støtte til information om aktivitetsoplevelser i den eller de pågældende regioner.

I forbindelse med støtten yder fonden også rådgivning om fx byggetekniske forhold, udstillingsopbygning, drift m.v. Desuden har fonden gennem 90'erne styrket sin rolle som initiativtager til erfaringsudveksling mellem forskellige oplevelsesprojekter, ligesom fonden har spillet en rolle som katalysator for etablering af ikke mindst et lokalt samarbejde om projekter.

12.1.1.2. Arbejdsmarkedets Feriefonds midler

Renterne af feriegodtgørelsen i FerieKonto tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond. Som et resultat af finanslovsforhandlingerne for 1997 blev det besluttet, at 100 mill. kr. af renterne af feriegodtgørelsen i 1997 forlods skulle tilfalde statskassen og anvendes til delvis dækning af den række af forbedringer for lønmodtagerne, som ligeledes var et resultat af finanslovsforhandlingerne.

Derudover tilfalder arbejdsgiveres betaling af morarenter Arbejdsmarkedets Feriefond til delvis dækning af omkostningerne forbundet med administrationen af feriekonto-systemet.

Hvis lønmodtageren påtager sig arbejde mod vederlag under ferien, kan Arbejdstilsynet bestemme, at de dertil svarende feriepenge indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond. Beløb, som ikke har kunnet anvises, tilfalder desuden Arbejdsmarkedets Feriefond.

Indtil 1997 tilfaldt uhævet feriegodtgørelse og forældede feriepenge Arbejdsmarkedets Feriefond henholdsvis de private feriefonde, jf. pkt. 12.1.2. Som led i finanslovsforliget for 1996 blev det besluttet at iværksætte overvejelser om inddragelse af den del af den uhævede feriegodtgørelse, som vedrører personer, der har oppebåret arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp og orlovsydelse i det pågældende ferieår. Undersøgelser viste, at ca. 60 pct. af den uhævede feriegodtgørelse kan henføres til personer, der i stedet for at holde deres optjente ferie fik en af de ovennævnte ydelser. Det blev derfor besluttet, at den del af den uhævede feriegodtgørelse tilfalder statskassen i stedet for Arbejdsmarkedets Feriefond henholdsvis de private feriefonde. Samtidig fik arbejdsministeren bemyndigelse til med passende mellemrum at fastsætte den procentdel af den uhævede feriegodtgørelse, som skal tilfalde statskassen. Fastsættelsen vil skulle ske på grundlag af ajourførte undersøgelser svarende til dem, der førte frem til tallet 60 pct.. Ved en efterfølgende bekendtgørelse blev det fastsat, at den forældede og uhævede feriegodtgørelse m.v., som vedrører optjeningsårene 1995, 1996 og 1997, fordeles med 60 pct. til staten og 40 pct. til Arbejdsmarkedets Feriefond henholdsvis de private feriefonde.

Fondens midler består endvidere af den kapital, som fonden rådede over ved sin oprettelse den 1. juli 1974, og som skal forblive urørt. Den bundne formue udgør knap 74 mill. kr.

I 1998 var Arbejdsmarkedets Feriefonds indtægt af renteafkastet af FerieKonto samt morarenter ca. 143 mill. kr. og nettoindtægten af uhævet feriegodtgørelse ca. 26 mill. kr. Som følge af opgaven med feriegodtgørelsesadministrationen har fonden lovbundne udgifter til bl.a. administration af FerieKonto, hvor man køber teknisk-administrativ bistand i ATP. De samlede administrative omkostninger udgjorde i 1998 ca. 70 mill. kr.

I slutningen af 1998 udgjorde fondens egenkapital 444,8 mill. kr., hvoraf 231,1 mill. kr. var disponeret i form af tilsagn om støtte, der endnu ikke var udbetalt, mens den bundne formue udgjorde knap 74 mill. kr. Den frie formue udgjorde således ultimo 1998 ca. 140 mill. kr.

12.1.2. De private feriefonde

Inden for områder, hvor der i medfør af ferielovens § 3 er godkendt regulativ eller overenskomst, kan Arbejdstilsynet tillade, at den andel af den uhævede feriegodtgørelse, der ikke tilfalder statskassen, anvendes til andet ferieformål, jf. ferielovens § 22, stk. 3.

Den uhævede feriegodtgørelse bliver kanaliseret til de private feriefonde. Der er i dag ca. 240 feriefonde, som har til formål at tilvejebringe ferieoplevelser for lønmodtagere.

En privat feriefond er en selvejende institution, det vil sige, at feriefonden ejer sig selv, og at ingen kan have ejerinteresser i fonden. Ved fondens etablering overgår ejendomsretten til kapitalen m.v. til fonden, og midlerne kan aldrig gå tilbage til stifteren.

De private feriefonde kan anvende den uhævede feriegodtgørelse til bl.a. køb/opførelse og modernisering/vedligeholdelse af ferieboliger i Danmark og erhvervelse af dispositionsrettigheder i feriecentre i Danmark.

En privat feriefond dækker typisk en virksomheds, kommunes eller institutions ansatte. Muligheden for ferieboliger/dispositionsrettigheder for de ansatte vurderes som et væsentligt personalegode. Dette synspunkt blev understøttet under konsultationerne med arbejdsmarkedets parter.

Som følge af lovændringen i 1996 om at kun 40 pct. af den uhævede feriegodtgørelse fremover tilfalder den private feriefond, jf. pkt. 12.1.1.2., er de private ferie-

fondes indtægter blevet væsentligt reduceret. I 1997 og 1998 udgjorde de private feriefondes andel af den uhævede feriegodtgørelse samlet ca. 72 mill. kr.

12.2. Konsekvenser af udvalgets overvejelser

Eksistensgrundlaget for Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde afhænger af udfaldet af de overvejelser, som udvalget har gjort sig i tidligere kapitler. Dette gælder især overvejelserne om:

- hvilken ydelse der betales i forbindelse med afholdelse af ferie, jf. kapitel 7, hvor en overgang fra løbende feriegodtgørelse til løn under ferie ville betyde et samlet mindre feriegodtgørelsesbeløb end i dag,
- en anden håndtering af feriegodtgørelsen, jf. kapitel 8, pkt. 8.2.3., hvor en nedlæggelse af feriekortordningerne ville betyde, at et fremtidigt feriegodtgørelsesinstitut skulle håndtere det samlede feriegodtgørelsesbeløb, som ville blive væsentligt større end feriegodtgørelsen i FerieKonto,
- en nedlæggelse af feriekortordningerne ville umuliggøre håndtering og tilbageføring af uhævede feriegodtgørelsesbeløb til hver enkelt af de ca. 240 feriefonde, blandt andet fordi man i så fald skulle kunne godtgøre, at den feriegodtgørelse, som en lønmodtager ikke har hævet, hidrørte fra beskæftigelsen hos netop den arbejdsgiver, der har oprettet fonden,
- en anden håndtering af feriegodtgørelsen, jf. kapitel 8, pkt. 8.2.2., hvor en automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ville betyde, at det samlede uhævede/forældede feriegodtgørelsesbeløb ville blive væsentligt mindre end i dag,
- en anden håndtering af feriegodtgørelsesbeløb, jf. kapitel 8, pkt. 8.2.4., hvor efter Arbejdsmarkedets Feriefond ikke længere i samme omfang skulle have del i renterne, og
- en anden håndtering af forældede, uhævede, uanviselige beløb, jf. kapitel 11, pkt. 11.1.2., hvorefter Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde ikke længere i samme omfang skulle have del i beløbene.

12.2.1. Arbejdsmarkedets Feriefond

Rammerne for Arbejdsmarkedets Feriefonds fremtidige virke har nøje sammenhæng med de indtægtsmuligheder - særligt renteafkastet af FerieKonto - som fonden vil kunne få tildelt samt de administrative opgaver, som vil skulle udføres efter en ændring af ferieloven, jf. kapitel 13, pkt. 13.2.

Hvis fonden fremover ikke måtte få nogen eller kun en mindre indtægt via ferieloven, vil fondens rolle med at give støtte til diverse ferieformål være udspillet - alene med forbehold for om fonden til sin tid måtte disponere over en kapital, hvis renteafkast kan bære en fortsat virksomhed.

En umiddelbar følge kan blive, at en række ferieaktiviteter - ferieoplevelsescentre, kulturinstitutioner og turistattraktioner - der hidtil har eksisteret blandt andet i kraft af støtten fra fonden må lukke, hvis ikke de finder andre støttemuligheder.

Man skal i den forbindelse være opmærksom på betydningen for lokalområderne, hvis støttemulighederne fra Arbejdsmarkedets Feriefond bortfalder, ligesom man skal være opmærksom på, at erfaringerne fra fondens virke har vist et behov for den funktion, som Arbejdsmarkedets Feriefond har udvist i form af rådgivning m.v. i forbindelse med tildeling af støtte.

12.2.2. De private feriefonde

Rammerne for de private feriefondes fremtidige virke har nøje sammenhæng med, om de uhævede feriepenge i eksisterende feriekortordninger fortsat vil kunne tildeles de private feriefonde.

Hvis de private feriefonde fremover ikke måtte få nogen indtægt via ferieloven, må de private feriefondes muligheder for at udbygge deres feriegrundlag anses for temmelig begrænsede, ligesom konsekvensen kan være, at fondene i sidste ende må opløses.

Fonde er som udgangspunkt evigtvarende og kan derfor ikke opløses eller få ændrede formål tvangsmæssigt, medmindre det oprindelige formål er fuldstændig umuliggjort. Civilretsdirektoratet har dog tilkendegivet, at feriefonde, hvis kapital er mindre end 300.000 kr., ret problemløst kan tillades opløst. Dette må sandsynligvis blive resultatet for enkelte feriefonde forholdsvis hurtigt efter en eventuel lovændring. De private feriefondsmidler, der hidrører fra uhævet feriegodtgørelse, vil herefter skulle indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

12.3. Afsluttende bemærkninger

Hvorvidt Arbejdsmarkedets Feriefond og de private feriefonde fremover får indtægter via ferieloven til ferieformål afhænger af de beslutninger, man måtte træffe som følge af overvejelserne i primært kapitel 7, 8 og 11.

Kapitel 13. Administration af ferieloven

13.1. Gældende regler

I dag er en række aktører i større eller mindre grad involveret i administrationen af feriereglerne. Det følgende beskriver de vigtigste opgaver for aktørerne.

13.1.1. Arbejdsministeriets opgaver

Arbejdsministeriet er den regeludstedende myndighed indenfor ferielovens område, ligesom ministeren fastsætter vedtægterne for Arbejdsmarkedets Feriefond.

Arbejdsministeren er bemyndiget til at fastsætte regler om:

- at feriegodtgørelsen ydes gennem et system, FerieKonto, der sikrer, at feriegodtgørelsen udbetales til lønmodtageren, når ferien holdes,
- at 100 mill. kr. af renteafkastet fra FerieKonto i 1997 overføres til statskassen,
- at der ved forsinket betaling af feriegodtgørelse skal betales renter med 1½ pct. for hver påbegyndt måned efter forfaldsdagen,
- at lønmodtagere, der flytter til udlandet for at tage varig bopæl der, ved flytningen kan få udbetalt al optjent feriegodtgørelse, uanset om ferie holdes,
- at lønmodtagere, der ved ferieårets begyndelse havde midlertidigt ophold i udlandet, fra dette tidspunkt og så længe, de fortsat har ophold i udlandet, kan få udbetalt feriegodtgørelse svarende til 18 feriedage, uanset om ferie holdes,
- at udbetaling af tidligere optjent feriegodtgørelse kan ske, uden at ferie holdes, til personer, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, ophold i udlandet eller andre særlige forhold helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie,
- hvor stor en del af den uhævede feriegodtgørelse, der kan tilfalde statskassen,
- ind- og udbetaling af statskassens andel af den uhævede feriegodtgørelse,
- bødestraf for overtrædelse af bestemmelser i Arbejdsministeriets bekendtgørelser,
- beregning af feriegodtgørelse for lønmodtagere, der aflønnes med betjeningsafgift eller på anden måde afviger fra de almindelige lønningssystemer (bemyndigelsen er ikke udnyttet), og
- ret til ferie uden feriegodtgørelse eller løn på grundlag af aftjening af værnepligt (bemyndigelsen er ikke udnyttet).

Derudover fungerer ministeriet som klageinstans for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet samt yder en vis begrænset vejledning i og fortolkning af ferieloven.

13.1.2. Arbejdsmarkedets Feriefonds opgaver

Arbejdsmarkedets Feriefond har følgende 2 hovedopgaver:

- at varetage administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand fra ATP-huset, **og**
- at anvende fondens midler til ferieformål for lønmodtagere, jf. nærmere kapitel 12.

Herudover udbetaler fonden forældet feriegodtgørelse til de lønmodtagere, der har opnået tilladelse hertil fra Arbejdstilsynet.

De opgaver, som Arbejdsmarkedets Fieriefond selv varetager i forbindelse med den daglige administration af FerieKonto, består blandt andet i:

- at registrere arbejdsgivere, der er friholdt for at indbetale feriegodtgørelse til FerieKonto, idet arbejdsgiverne i stedet afregner feriebetalingen til deres medarbejdere i henhold til en godkendt ferieoverenskomst,
- at opkræve uhævet feriegodtgørelse fra arbejdsgivere med godkendt ferieoverenskomst,
- at behandle anmodninger fra arbejdsgivere om tilbagebetaling af feriegodtgørelsesbeløb, der er indbetalt (fejlagtigt) til FerieKonto,
- at behandle sager om uretmæssig/fejlagtig udbetaling/anvisning af feriegodtgørelse i feriekonto-systemet,
- at behandle samtlige edb-relationer til FerieKonto og Arbejdstilsynet herunder videreudvikling af ferieoverenskomstsystemet, og
- at inddrive forældet feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne.

13.1.3. ATP's opgaver ved administrationen af FerieKonto

ATP's teknisk og administrative bistand ved administrationen af FerieKonto består i at modtage arbejdsgiveres indbetaling af feriegodtgørelse og at udbetale disse midler til de pågældende lønmodtagere, når ferien holdes. Opgaverne består således i:

- at udsende opkrævning til arbejdsgivere,
- at udsende feriekontobeviser med opgørelse over optjent ferie og indbetalt feriegodtgørelse,
- at registrere ind- og udbetalinger af feriegodtgørelse,
- at udbetale feriegodtgørelse enten som overførsel til lønmodtagerens konto eller via check,
- at indberette arbejdsgivere, der overtræder feriekonto-systemet, til Arbejdstilsynet med henblik på en indstilling til anklagemyndigheden om straf for overtrædelse af reglerne, og
- telefonisk og skriftligt at vejlede lønmodtagere og arbejdsgivere.

13.1.4. De faglige organisationers opgaver

Arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne har mulighed for at indgå ferieoverenskomster, som i større eller mindre grad fraviger ferielovens bestemmelser. Arbejdsgiverorganisationerne påtager sig for deres medlemmer garantiforpligtelsen til at indestå for feriegodtgørelsens tilstedeværelse på ferietidspunktet.

I det omfang lønoverenskomsten også indeholder feriebestemmelser, vil det være de faglige organisationers opgave at føre eventuelle fagretlige sager om fortolkningen af feriebestemmelserne. Endelig er det lønmodtagerorganisationernes opgave at forsøge at bistå med at gennemføre strafferetlige, civilretlige og fagretlige sager for medlemmer, der ikke har faet udbetalt den skyldige feriegodtgørelse.

13.1.5. Anklagemyndighedens opgaver

Anklagemyndigheden har til opgave at rejse tiltale i sager, hvor en arbejdsgiver har nægtet at yde skyldig feriegodtgørelse til en eller flere lønmodtagere. Anklagemyndigheden har ligeledes til opgave at gennemføre straffesager mod en arbejdsgiver, der overtræder feriekonto-systemet. Såvel lønmodtagere som faglige organisationer og Arbejdstilsynet kan anmode politiet om at rejse tiltale.

13.1.6. Arbejdstilsynets/Ferielovkontorets opgaver

Ferielovkontoret løser i dag såvel lovbundne som ulovbundne opgaver vedrørende fortolkning af ferieloven.

Arbejdstilsynet er i loven tillagt følgende opgaver:

- at godkende kollektive overenskomster og regulativer, der fraviger ferieloven,
- at afgøre om en person omfattes af loven,
- at tillade fag og faglige områder med sæsonbetonet arbejde at placere hovedferien uden for ferieperioden, og at dele hovedferien i mindre ferier,
- at tillade det samme for så vidt angår enkelte virksomheder eller personer,
- at tillade, at virksomheder anvender uhævet feriegodtgørelse til andre ferieformål (oprettelse af private feriefonde),
- at tillade, at uhævet feriegodtgørelse under særlige omstændigheder udbetales til lønmodtageren efter ferieårets udløb (feriehindringer),
- at kræve lønmodtagerens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg for hele eller en del af ferien indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond, hvis lønmodtageren har påtaget sig arbejde mod vederlag i sin ferie,
- at tillade, at personer, der dokumenterer flytning til udlandet, får udbetalt optjent feriegodtgørelse og
- at tillade, at personer, som ved det enkelte ferieårs begyndelse har midlertidigt ophold i udlandet, får udbetalt optjent feriegodtgørelse svarende til 18 feriedage.

Dertil kommer ulovbundne opgaver, der særlig er forbundet med ferielovens sanktionssystemer, forældelsesspørgsmål og generel telefonisk og skriftlig vejledning om lovens bestemmelser og fortolkning.

Endelig varetager Arbejdstilsynet tilsynsopgaven med de ca. 240 private feriefonde, der hvert år modtager den del af den uhævede feriegodtgørelse, der ikke indbetales til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller statskassen.

13.1.7. Erhvervsministeriets opgaver

Erhvervsministeriet - Søfartsstyrelsen - varetager for så vidt angår søfarende de samme opgaver, som i ferieloven er tillagt Arbejdsministeriet. Administrationen af ferieordningen varetages af Danmarks Rederiforening og organisationerne for søfarende.

13.2. Udvalgets overvejelser

Ifølge kommissoriet skal udvalget overveje en mere forenklet administration af ferieloven.

Det kunne på den baggrund overvejes, om det ville være en forenkling og modernisering af ferieloven, hvis det fremover alene blev én myndighed, der administrerede ferieloven - bistået af et forvaltningsorgan til at administrere opgaverne vedrørende ind- og udbetalingen af feriegodtgørelsen. Der henvises i den forbindelse til kapitel 8, pkt. 8.2.3.

Udvalget har overvejet, om der fortsat burde være en offentlig myndighed til at administrere ferieloven. Udvalget har overvejet dette af hensyn til:

- lønmodtagere, der ikke er omfattet af ferieoverenskomster, og som kan have behov for en offentlig myndighed til at sikre sig lovens minimumsrettigheder,
- forpligtelser i forbindelse med samarbejde med udenlandske myndigheder, og
- internationale forpligtelser, der påhviler staten som følge af arbejdstidsdirektivet, udstationeringsdirektivet og ILO-konventionen.

Man kunne forestille sig, at denne myndighed fik bemyndigelse til at udstede de administrative forskrifter, der måtte knytte sig til loven. Herved kunne man i videst muligt omfang sikre, at feriereglerne smidigt kunne tilpasses et arbejdsmarked i udvikling, og at ferieloven bedre ville kunne tilpasses lovgivning, som fastsættes indenfor relaterede områder.

Udvalget har overvejet, om Arbejdstilsynet kunne være myndigheden, der har det overordnede administrative og forvaltningsmæssige ansvar for det pågældende

forvaltningsorgan. De opgaver, som i den forbindelse har været varetaget af Arbejdsmarkedets Feriefond, kunne overføres til Arbejdstilsynet.

En sådan overvejelse ville betyde, at Arbejdstilsynet ville få kompetence til at:

- varetage administrationen af FerieKonto,
- suspendere forældelsen af krav på feriegodtgørelse,
- varetage internationale forpligtelser vedrørende danske lønmodtagere beskæftiget i udlandet,
- træffe afgørelse om, hvorvidt en person er omfattet af loven,
- træffe afgørelse om udbetaling af feriegodtgørelse til personer, der forlader arbejdsmarkedet,
- træffe afgørelse om indbetaling af modtaget feriegodtgørelse, hvis lønmodtageren har haft lønnet beskæftigelse i sin ferie,
- træffe afgørelse om, hvilke lønmodtagere der bevarer retten til feriegodtgørelse, hvis de på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien i ferieåret,
- træffe afgørelse om, i hvilke tilfælde forældet feriegodtgørelse alligevel kan udbetales til lønmodtagere,
- træffe afgørelse om rentefastsættelsen ved forsinket betaling af feriegodtgørelse, og
- at inddrive forældet feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne.

Derudover ville Arbejdstilsynet kunne fastsætte nærmere regler om:

- afholdelse og varsling af ferie i forbindelse med arbejdskonflikt,
- udbetaling af al optjent feriegodtgørelse til lønmodtagere, der forlader arbejdsmarkedet,
- optjening og afholdelse af ferie, ind- og udbetaling af feriegodtgørelse, attestation og kontrol, herunder også for lønmodtagere med ukontrollabelt arbejde,
- bevarelse af retten til feriegodtgørelse m.v. for lønmodtagere, der er forhindret i at holde ferie i ferieåret,
- udbetaling af krav på forældet feriegodtgørelse, og
- rentens størrelse ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelsen.

En overførsel af en række opgaver til Arbejdstilsynet ville betyde, at de administrative udgifter herved blev statslige.

Der henvises til kapitel 4, pkt. 4.2.2., for så vidt angår overvejelserne om, at Arbejdstilsynet ikke skulle godkende ferieoverenskomster. Det kunne i dag overvejes, om ferieoverenskomsterne fortsat skulle indsendes med henblik på registrering.

Udvalget har overvejet, om Arbejdsministeriet fortsat skal fungere som ankeinstans. Det kunne i stedet overvejes, om klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet fremover skulle kunne indbringes for et allerede eksisterende klagenævn, fx Arbejdsmarkedets Ankenævn. Dels er nævnet allerede i dag ankeinstans for anden lovgivning inden for Arbejdsministeriets område, dels ville repræsentationen af arbejdsmarkedets parter medvirke til at sikre den fornødne sagkundskab og afbalancering.

Arbejdsministeren kunne fortsat have til opgave:

- at bestemme, at den myndighed, der administrerer ferieloven, til brug herfor kan indhente oplysninger fra lønmodtagere, arbejdsgivere, andre offentlige myndigheder og arbejdsløshedskasser, blandt andet om enkeltpersoners indkomstforhold i elektronisk form med henblik på registersamkøring i kontroløjemed,
- at tillade, at et eventuelt enstrengt indbetalingssystem for feriegodtgørelse også kan anvendes for lønmodtagergrupper, der ikke er omfattet af loven,
- at påse visse internationale forpligtelser ved danske lønmodtageres beskæftigelse i udlandet,
- at udpege bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Feriefond,
- at godkende, at der under særlige omstændigheder ydes støtte i form af lån hidrørende fra den kapital, som Arbejdsmarkedets Feriefond rådede over den 1. juli 1974, og
- at fastsætte vedtægter for Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder om afholdelse af udgifter til fondens administration.

Hvis ansvaret for forvaltningsorganet lægges hos Arbejdstilsynet, vil de fremtidige opgaver for Arbejdsmarkedets Feriefond blive indskrænket til anvendelse af midler til ferieformål. Der henvises nærmere herom til kapitel 13.

Hvis overvejelserne i kapitel 11, pkt. 11.1.2.2., blev fulgt, ville der ikke fremover tilgå uhævet feriegodtgørelse til de private feriefonde. Fondene vil herefter have til opgave at forvalte de midler, der allerede befinder sig i fondene. Udvalget har i den forbindelse overvejet, om det er hensigtsmæssigt, at det er Arbejdstilsynet, der er tilsynsmyndighed, når feriefondene på den måde ikke længere ville være knyttet til ferieloven. Udvalget har på den baggrund overvejet, om det fremtidige tilsyn med feriefondene naturligt ville kunne varetages af Civilretsdirektoratet, der normalt har ansvaret for det centraliserede tilsyn med almennyttige fonde og forer tilsyn med mange andre typer fonde.

For så vidt angår Erhvervsministeriets (og andre ministeriers) opgaver henvises til kapitel 5, pkt. 5.5.

13.3. Afsluttende bemærkninger

Uafhængigt af i hvilket omfang man i øvrigt måtte vælge at ændre ferieloven, kunne man pege på, at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet kunne indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Man kunne i forlængelse heraf pege på, at den myndighed, der skulle administrere ferieloven, fik bemyndigelse til at udstede de administrative forskrifter, der måtte knytte sig til loven. Herved kunne man i videst muligt omfang sikre, at feriereglerne smidigt kunne tilpasses et arbejdsmarked i udvikling, og at ferieloven bedre ville kunne tilpasses lovgivning, som fastsættes indenfor relaterede områder.

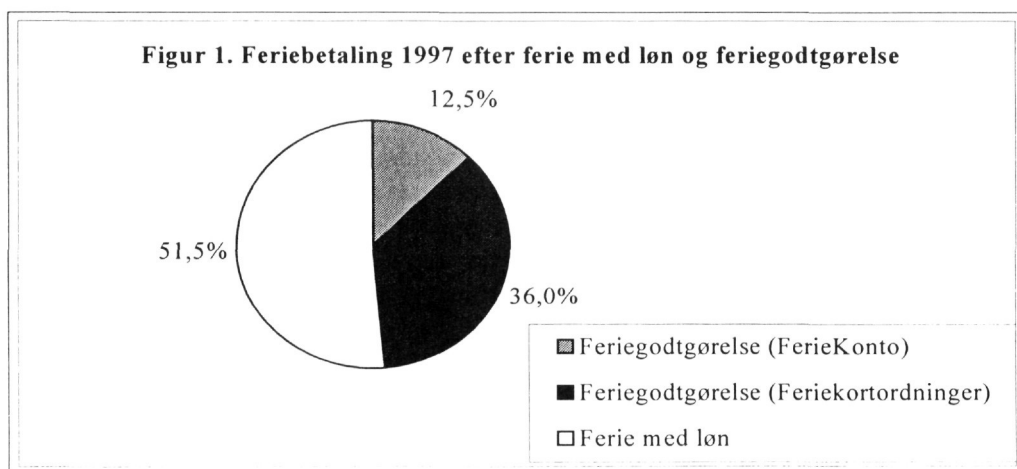
Kapitel 14. Økonomi

14.1. Omfanget af feriebetaling m.v.

Det skønnes, at den samlede feriebetaling i 1997 udgjorde ca. 64 mia. kr., hvoraf ca. 31 mia. kr. er feriegodtgørelse, og ca. 33 mia. kr. er udbetalt i forbindelse med afholdelse af ferie med løn. Af de 31 mia. kr. i feriegodtgørelse er ca. 19 mia. kr. udbetalt til timelønnede og ca. 12 mia. kr. til fratrådte månedslønnede.

Af den samlede feriegodtgørelse på 31 mia. kr. administreres ca. 25 pct. af FerieKonto og resten af private feriekortordninger.

Figur 1 viser den samlede feriebetaling fordelt på ferie med løn og feriegodtgørelse fra FerieKonto og feriegodtgørelse fra feriekortordninger.



Der foreligger ikke yderligere oplysninger om feriekortordningerne, idet de administreres decentralt af de enkelte virksomheder og arbejdsgiverorganisationer, dog i enkelte tilfælde af lønmodtagerorganisationer. For FerieKonto-ordningen er det karakteristisk, at lønmodtagerne ofte har flere arbejdsgivere, der har indbetalt feriegodtgørelse som følge af flere beskæftigelsesforhold i løbet af ferieoptjeningsåret. Det giver relativt mange feriegodtgørelsesregistreringer pr. person.

14.2. Lønsum - branche og aflønningsform

Det centrale i forbindelse med eventuelle ændringer af ferieloven er blandt andet aflønningsformen. Der foreligger imidlertid ingen statistiske opgørelser, der giver eksakte oplysninger om lønsummens fordeling på modtagernes aflønningsform - månedsløn eller timeløn - og dermed heller ikke eksakte oplysninger om feriebetalingen.

Ud fra lønsums-statistikken 1995 m.v. er i tabel 1 (side 109) opstillet en skønnet lønsum for 1997 på brancher og aflønningsform. Lønsummens fordeling på månedslønnede og timelønnede, samt feriegodtgørelsens administration udgør grundlaget for vurderingen af de økonomiske konsekvenser.

Lønsumsoplysningerne for 1995 er fremregnet til 1997-niveau efter lønsumsudviklingen inden for hver branche. Fordelingen af lønsummen på månedslønnede og timelønnede er konstrueret ud fra lønsumsstatistikens kategorier: funktionærer, faglærte, ufaglærte m.v. og er derfor behæftet med usikkerhed.

Den samlede lønsum i 1997 er beregnet til ca. 532 mia. kr., hvoraf ca. 2/3 vedrører månedslønnede og 1/3 timelønnede. Det fremgår, at den offentlige sektor hovedsagelig anvender aflønningsformen månedsløn, mens især landbrug, fremstillingsvirksomhed og bygge- og anlæg har overvægt af timelønsansatte.

I tabel 1 er endvidere angivet en relativ fordeling på funktionærer og arbejdere pr. 1. januar 1995 inden for brancher.

Antalsmæssigt er der tale om ca. 1,2 millioner funktionærer og ca. 1,1 millioner arbejdere. Det er ikke muligt på sikker måde at lave en transformation af denne fordeling over på en antalsmæssig fordeling af månedslønnede og timelønnede. Det vil kræve detaljerede oplysninger om gennemsnitslønninger m.v. Det er imidlertid heller ikke nødvendigt for de efterfølgende beregninger, der således alene hviler på bruttooplysninger om lønsum m.v.

14.3. Feriegodtgørelse

Den samlede feriegodtgørelse i 1997 er skønnet til ca. 31 mia. kr. På grundlag af tabel 1 og oplysninger fra FerieKonto kan feriegodtgørelsens fordeling på timelønnede og fratrådte månedslønnede samt fordelingen på FerieKonto og feriekortordninger opgøres som vist i tabel 2 (side 110).

Ifølge denne opgørelse, der er behæftet med usikkerhed, udbetaler de private arbejdsgivere ca. 25 mia. kr. i feriegodtgørelse før skat, svarende til ca. 13 mia. kr. efter skat. Knap 75 pct. af feriegodtgørelsen betales via feriekortordninger og godt 25 pct. via FerieKonto.

Skatten af feriegodtgørelsen indbetales månedsvist løbende, indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto sker ligeledes løbende - men kvartalsvis, mens arbejdsgivere med feriekortordninger først udbetaler feriegodtgørelsen ved ferieafholdelse, hvilket indebærer en likviditetsfordel for disse arbejdsgivere. Anvendelsen af FerieKonto indebæ

Overvejelser om at ændre ferieloven, jf. kapitel 7 og 8, i en retning, hvorefter al feriegodtgørelse indbetales til en enstrenget feriegodtgørelsesadministration - svarende til det nuværende feriekonto-system - påfører derfor de private arbejdsgivere et likviditetstab i overgangsåret på ca. 9 mia. kr. (de i tabel 2 anførte 18,5 mia. kr. fratrullet skattebetalingen). Hermed forøges arbejdsgivernes omkostninger med finansieringen af likviditetstab. Med en finansieringsrente på 4 pct. øges de private arbejdsgivers omkostninger med ca. 360 mill. kr. årligt.

14.4. Feriegodtgørelsesprocenten

Den gældende feriegodtgørelsesprocent er 1214. Overvejelserne om at ændre beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse til den indkomst, der betales arbejdsmarkedsbidrag af, den såkaldte AM-indkomst, forudsætter, at feriegodtgørelsesprocenten skal ændres, hvis timelønnede lønmodtagere skal stilles uændret med hensyn til den udbetalte feriegodtgørelse i kroner og øre.

14.4.1. Feriegodtgørelse med i beregningsgrundlaget

Anvendelsen af AM-indkomsten medfører, at feriegodtgørelse - i modsætning til gældende regler - medtages i beregningsgrundlaget. Dermed forøges beregningsgrundlaget netop så meget, at feriegodtgørelsesprocenten skal reduceres til 11,3 pct., for at timelønnede i uafbrudte ansættelsesforhold vil få samme feriegodtgørelse som tidligere. Disse 11,3 pct. fremkommer således: $47 \cdot 1214 / 52 = 11,3$ pct., idet feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af 52 ugers indkomst (47 uger med beskæftigelse og 5 ugers ferie med feriegodtgørelse).

Den medregnede feriegodtgørelse (fra året før) er beregnet på en lavere løn end i det aktuelle år - hvis der er tale om positiv lønudvikling, hvilket der ikke er taget hensyn til i den anførte beregning. Det har dog ingen væsentlig betydning, fordi lønstigninger under 10 pct. stort set ingen virkninger har på feriegodtgørelsesprocentens størrelse, når der er tale om uafbrudte ansættelsesforhold.

En væsentlig konsekvens af at medtage feriegodtgørelsen i beregningsgrundlaget er imidlertid, at fratrædende personer vil mangle **optjeningsgrundlag** svarende til ferieafholdelse hos en ny arbejdsgiver og vil dermed have mindre i samlet feriegodtgørelse i forhold til en situation uden **fratræden**, fordi den nye arbejdsgiver ikke skal betale feriegodtgørelse af en feriegodtgørelse, han ikke har udbetalt.

Dette kan illustreres med et eksempel:

En lønmodtager ansat hos samme arbejdsgiver (arbejdsgiver 1) i 1998 har dette beregningsgrundlag for feriegodtgørelse i 1999: Feriegodtgørelse fra 1998 + Ion-

nen i 47 uger i 1999. Lønmodtageren vil ved fortsat ansættelse få beregnet feriegodtgørelse på dette beregningsgrundlag.

Hvis lønmodtageren fratræder 31. december 1998 og begynder hos en ny arbejdsgiver 1. januar, skal den optjente ferie for 1998 afholdes hos den nye arbejdsgiver (arbejdsgiver 2) med feriegodtgørelse fra arbejdsgiver 1. Arbejdsgiver 2 skal for 1999 beregne feriegodtgørelse af lønnen i 47 uger, men ikke af feriegodtgørelse, han ikke har udbetalt. Lønmodtageren får altså ikke beregnet feriegodtgørelse i 2000 af feriegodtgørelsen udbetalt af arbejdsgiver 1 i 1999. Beregningsgrundlaget vil derfor være lavere for lønmodtagere, der fratræder en eller flere gange i løbet af året.

Hvis der skal kompenseres herfor, skal feriegodtgørelsesprocenten være større end 11,3 pct. Forhøjelsen afhænger af, hvor stor en del af ferien, der afholdes hos arbejdsgiver 2 (eller 3). Spændet går fra 12/4 pct., hvis alle 5 uger afholdes hos den nye arbejdsgiver til 11,3 pct., hvis al ferie er afholdt hos arbejdsgiver 1.

14.4.2. AM-indkomsten som beregningsgrundlag

I det nye beregningsgrundlag medtages udover feriegodtgørelse blandt andet *løn under ferie og ferietillæg (vedrører månedslønnede ved fratræden) og søgne/helligdagsbetaling* - hvilket er de 2 elementer, der har størst økonomisk betydning, idet de begge vil forøge beregningsgrundlaget. Ud af beregningsgrundlaget går lønmodtagerens eget ATP- og pensionsbidrag, der begge vil bidrage til reduktion af beregningsgrundlaget.

På grundlag af to stiliserede eksempler med udgangspunkt i gennemsnitlige årslønninger i 1997 for faglærte/ufaglærte og funktionærer (Familier og indkomster, Økonomiministeriet, april 1999) kan ændringen i beregningsgrundlaget ved overgangen til AM-indkomsten som beregningsgrundlag skønnes, se tabel 3 (side 111). For timelønnede er forudsat (2+4) procents pensionsordning og for månedslønnede (3+6) procent-pensionsordning. Der er regnet med 8 pct. i arbejdsmarkedsbidrag og 3/4 pct. i søgnehelligdagsbetaling.

Tabellen opgør optjeningsårets beregningsgrundlag og beregner den feriegodtgørelse, der kommer til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

14.4.3. Timelønnede

Ved overgang til AM-indkomsten som beregningsgrundlag for feriegodtgørelse forøges beregningsgrundlaget for timelønnede med ca. 13,4 pct. - fra 180.000 kr. til 204.000 kr. (afrundede beløb).

Forøgelsen af beregningsgrundlaget med 13,4 pct. afhænger blandt andet af lønnens absolutte størrelse. Variationen er dog meget begrænset, idet en bruttoløn på 255.000 kr. i stedet for 208.800 kr. i tabel 3 giver en forøgelse af beregningsgrundlaget på 13/4 pct., mens en bruttoløn på 162.500 kr. giver en forøgelse på 13,3 pct.

Det fremgår af tabel 3, at timelønnede stilles lidt bedre med AM-indkomsten som beregningsgrundlag, idet feriegodtgørelsen stiger fra 22.500 kr. til 23.075 kr. Det skyldes, at nedsættelsen af feriegodtgørelsesprocenten til 11,3 procent ikke helt opvejer forøgelsen af beregningsgrundlaget ($1,134 \cdot 0,113 = 12,8$ pct. mod tidligere 12/2 pct.). Det medfører, at timelønnede lønmodtagere i uafbrudte ansættelsesforhold vil få mere i feriegodtgørelse.

Dette taler for, at feriegodtgørelsesprocenten bør være lavere end 11,3 pct. På den anden side fremgik det oven for, at fratrædende lønmodtagere kan miste optjeningsgrundlag (op til 5 ugers feriegodtgørelse), således at feriegodtgørelsesprocenten skulle være større end 11,3 pct. for at kompensere herfor.

14.4.4. Månedslønnede

Tabel 3 belyser situationen for en fratrædende månedslønnet, der fratræder på en måde, der indebærer, at der bliver tale om feriegodtgørelse i stedet for løn under ferien.

Beregningsgrundlaget forøges med 7,3 pct. Årsagen er blandt andet, at månedslønnede ikke får søgne/helligdagsbetaling. Forøgelsen af beregningsgrundlaget afhænger af lønnens absolutte størrelse. Variationen er dog begrænset. For lønninger mellem 200.000 kr. til 400.000 kr. stiger procenten fra 7,2 pct. til 7,4 pct.

Nedsættelsen af feriegodtgørelsesprocenten til 11,3 pct. mere end opvejer forøgelsen af indkomstgrundlaget ($1,073 \cdot 0,113 = 12,1$ pct. mod tidligere 12½ pct.). Fratrædende månedslønnede vil derfor få mindre i feriegodtgørelse end tidligere.

Her skal man være opmærksom på, at det for månedslønnede med ferie med løn hidtil har været en økonomisk fordel at få feriegodtgørelse i stedet for løn i ferien.

I tabel 3 ville feriebetalingen ved løn i ferien udgøre ca. 27.200 kr. ved en forudsat lønstigning på 3,1 pct. fra optjeningsåret til ferieåret, mens beløbet er ca. 28.400 kr., hvis der udbetales feriegodtgørelse efter gældende regler. Heroverfor står en feriegodtgørelse på ca. 27.500 kr. ved AM-indkomsten som beregningsgrundlag - altså stort set lig med feriebetalingen under ferie med løn.

En konsekvens ved indførelsen af AM-indkomsten som beregningsgrundlag og 11,3 pct. i feriegodtgørelsesprocent er, at fordelene ved feriegodtgørelse frem for ferie med løn for fratrædende månedslønnede elimineres.

Konsekvenserne er, at arbejdsgivernes lønomkostninger vil blive reduceret til fratrædende månedslønnede. Hvis denne effekt skal neutraliseres, kan det ske ved enten at forhøje feriegodtgørelsesprocenten for fratrædende månedslønnede eller ved at forhøje ferietillægget, der i ferieloven er fastsat til 1 procent. Det ville være administrativt uhensigtsmæssigt at pege på løsninger, der indebærer forskellige feriegodtgørelsesprocenter - afhængig af om feriegodtgørelse skal beregnes for en timelønnet eller en fratrædende månedslønnet.

14.4.5. Ferietillæg

En forhøjelse af ferietillægget fra 1 pct. til 1,2 pct. betyder, at den månedslønnede i eksemplet i tabel 3 vil få ca. 27.600 kr. til ferieafholdelse både ved ferie med løn og ved feriegodtgørelse. Herved er der skabt ligestilling mellem disse situationer, mens det for den månedslønnede ikke er så gunstigt som efter gældende regler at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. tabel 3. Det vil alt andet lige betyde en mindreudgift for arbejdsgiverne.

En effekt ved forhøjelsen af ferietillægget til 1,2 pct. er imidlertid, at månedslønnede kan få mere til ferieafholdelse end tidligere. Det gælder i de tilfælde, hvor ferietillægget for tiden er mindre end 1,2 pct.

Inden for det offentlige og visse dele af det private område er ferietillægsprocenterne større end 1,2 pct., således at forhøjelsen ingen økonomisk effekt vil have her.

Forhøjelsen af ferietillægget vil medføre merudgifter for de arbejdsgivere, som er omfattet af overenskomster, der har ferietillægsprocenter på under 1,2 pct. Omfanget afhænger af den ferietillægsprocent, der anvendes i de enkelte overenskomster i dag. Der foreligger ikke tilgængelige oplysninger om overenskomsternes ferietillægsprocenter.

Ud fra betragtningen om, at lønmodtagerne over længere perioder både vil være i uafbrudte ansættelsesforhold (og dermed få det forhøjede ferietillæg) og vil skifte job (og få beregnet en lavere feriegodtgørelse), skønnes det, at forhøjelsen af ferietillægget til 1,2 pct. tilnærmelsesvist vil være udgiftsneutralt for arbejdsgiverne generelt. Det er også taget i betragtning, at pensionsbidragets effekt på beregningsgrundlaget, jf. efterfølgende pkt. 14.4.6., vil have en reducerende virkning på ferietillæggets absolutte størrelse.

14.4.6. Pensionsbidraget i AM-indkomsten

Da pensionsbidraget fratrækkes ved opgørelsen af AM-indkomsten, vil det være et dynamisk element, der reducerer beregningsgrundlaget over tiden, idet det bliver mere og mere udbredt med arbejdsmarkedspensionsordninger, således at de samlede pensionsbidrag vil være stigende og få stigende betydning for beregningsgrundlaget.

På den baggrund kan det ikke udlukkes, at der vil opstå behov for at 'ajourføre' feriegodtgørelsesprocenten på 11,3 pct.

14.5. Ferie med løn som hovedregel

14.5.1. Overvejelser

Overvejelserne i kapitel 7, pkt. 7.2.1.1., om ferie med løn som hovedreglen vil medføre, at mange lønmodtagere, der i dag modtager feriegodtgørelse, vil blive omfattet af ordningen med ferie med løn. Det betyder, at en del af den nuværende feriegodtgørelse ændres til ferie med løn.

Den nuværende feriegodtgørelse udgør ca. 31 mia. kr., jf. efterfølgende tabel 4 (side 112). Af disse 31 mia. kr. vedrører ca. 11,8 mia. kr. feriegodtgørelse ved månedslønnedes jobskifte/fratræden. De resterende ca. 19,2 mia. kr. er feriegodtgørelse til timelønnede.

På baggrund af oplysninger og beregninger fra ATP skønnes det, at den nuværende omfang af feriegodtgørelse til timelønnede efter overgang til ferie med løn vil falde med ca. 60 pct., således at der fortsat bliver udbetalt feriegodtgørelse til timelønnede ved fratrædelser på knap 8 mia. kr.

Tabel 4 angiver de nuværende udgifter til ferieafholdelse.

Tabel 5 (side 112) viser ændringerne i feriebetalingerne ved overvejelserne om ferie med løn som hovedregel, indførelse af AM-indkomsten som beregningsgrundlag for feriegodtgørelsen og en feriegodtgørelsesprocent på 11,3 pct. og refererer til overvejelserne i kapitel 7, pkt. 7.2.1.1.

Der er indregnet, at timelønnede med feriegodtgørelse får mere i feriegodtgørelse end efter gældende regler og at fratrædende månedslønnede får mindre, jf. pkt. 14.3.3. Derimod er der ikke taget højde for, at timelønnede med ferie med løn formentlig vil få mindre til ferieafholdelse end tidligere (feriegodtgørelse), jf. pkt. 14.3.4.

Som det fremgår, medfører forslaget ikke væsentlige ændringer i arbejdsgivernes lønomkostninger. Derimod giver forslaget væsentlige likviditetsændringer for arbejdsgiverne og en betydelig engangsudgift i det første år for staten, se nærmere i det følgende.

14.5.2. Konsekvenser for arbejdsgiverne

I det omfang timelønnede overgår til ferie med løn, vil arbejdsgiverne opnå en rentefordel i kraft af, at skattebetalingen af feriegodtgørelsen bliver udsat, indtil lønmodtageren holder ferie. I dag afregnes skatten af feriegodtgørelsen til Told*Skat løbende månedsvis i optjeningsåret.

Arbejdsgivere, der i dag benytter FerieKonto, vil få en yderligere rentefordel ved også at ligge inde med feriebetalingen, mod den løbende kvartalsvise indbetaling i dag.

Ferie med løn er administrativt enkelt at administrere, og beregning af feriegodtgørelse på grundlag af AM-indkomsten skønnes lettere at håndtere end efter gældende regler. Forslaget vil derfor medføre administrative lettelser for arbejdsgiverne, blandt andet fordi AM-indkomsten anvendes i forbindelse med lønudbetalingerne, og derfor er en velkendt størrelse.

Tabel 6 (side 113) angiver skøn over de samlede likviditetsændringer det første år efter gennemførelse af overvejelserne i kapitel 7, pkt. 7.2.1.1. Det er forudsat, at skatten udgør 50 pct.

Ved indførelse af en enstrengt indbetalingsmodel for feriegodtgørelse bortfalder feriekortordningerne, således at feriegodtgørelsen efter skat skal indbetales løbende - som det sker for arbejdsgivere, der benytter FerieKonto. Det betyder, at arbejdsgiverne ikke længere kan ligge inde med feriebeløbet indtil ferieafholdelse, hvorved likviditeten forringes med ca. 9,6 mia. kr. for de private arbejdsgivere og med ca. 2 mia. kr. for de offentlige arbejdsgivere. Samtidig er det forudsat, at det nuværende omfang af feriegodtgørelse til timelønnede vil falde med 60 pct., jf. pkt.

14.5.1. Denne effekt fremgår af tabel-posten, "Nye m/ ferie med løn", på 4,3 mia. kr., der isoleret set giver en likviditetsgevinst, idet skatten af den alternative feriegodtgørelse ikke kommer til udbetaling, før ferien med løn afholdes.

Arbejdsgivere, der i dag benytter FerieKonto, vil for den del af timelønnede, der overgår til ferie med løn, opnå en likviditetsgevinst, idet der for denne gruppe ikke længere skal indbetales til FerieKonto. Likviditetsgevinsten er ca. 1,2 mia. kr. for de private arbejdsgivere og ca. 300 mill. kr. for offentlige arbejdsgivere.

De private arbejdsgivere får en likviditetsgevinst på ca. 1,5 mia. kr. og de offentlige arbejdsgivere et likviditetstab på ca. 1,5 mia. kr. Ved finansieringsomkostningerne er forudsat en gennemsnitlig finansieringsrente på 4 pct.

14.5.2.1. Fjernelse af barrierer for overgang til ferie med løn

Der er overvejet 2 måder at fjerne barriererne for overgang til ferie med løn på. Den ene er kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse med harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse, jf. kapitel 7, pkt. 7.2.1.2.; den anden er kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse uden harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse, jf. kapitel 7, pkt. 7.2.1.3.

Hvis det besluttes at fremme overgangen til ferie med løn mest muligt for gruppen af timelønnede, kunne det overvejes samtidig at ændre feriegodtgørelsesprocent og beregningsgrundlag som beskrevet tidligere.

Overvejelsen om kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse med harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse medfører et betydeligt likviditetstab for arbejdsgiverne.

Af tabel 6 kan det aflæses, at de private arbejdsgiveres likviditetstab umiddelbart vil beløbe sig til ca. 9,5 mia. kr. Det fremgår endvidere, at arbejdsgiverne vil have kraftige incitamenter til at søge at indgå aftaler om ferie med løn-ordninger for de timelønnede for at modvirke likviditetsforringelsen.

Overvejelsen om kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse uden harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse vil i udgangspunktet stort set ingen likviditetsmæssig betydning have for arbejdsgiverne. Arbejdsgiverne ville ikke have samme økonomiske incitamenter til at stille mod ordninger med ferie med løn for de timelønnede som i den situation, hvor feriekortordningerne blev erstattet af en enstrengt indbetalingsmodel for feriegodtgørelsen.

14.5.3. Konsekvenser for lønmodtagerne

Lønmodtagere, der overgår fra feriegodtgørelse til ferie med løn, vil som hovedregel få en fordel af, at det er den aktuelle løn på ferietidspunktet, der udbetales i ferien, dvs. inklusive eventuelle lønstigninger fra optjeningsåret til ferieafholdelsesåret. For lønmodtagere med meget overarbejde reduceres fordelene dog, idet ferie med løn er uden overarbejde, mens der beregnes feriegodtgørelse af overarbejde.

Ferie med løn er nemmere for lønmodtageren, som vil få feriebetalingen direkte fra arbejdsgiveren og ikke som i dag via FerieKonto eller feriekortordninger.

14.5.4. Konsekvenser for det offentlige og for de samlede midler i ATP

I tabel 7 (side 113) er tabel 6 udvidet med ændringerne i DAU-saldoen og ATP's midler.

Af hensyn til overskueligheden er det her forudsat, at den enstrengede indbetalingsmodel for feriegodtgørelse er knyttet til ATP's administration.

Overvejelserne om ferie med løn som hovedregel giver en negativ effekt på DAU-saldoen på ca. 7,5 mia. kr. det første år. Dvs. et engangsprovenutab som følge af udskydelse af skatteindtægterne fra feriebetalingerne. Det skyldes primært, at indtægterne fra skat af den nuværende feriegodtgørelse vil blive udskudt i de tilfælde, hvor lønmodtageren overgår fra feriegodtgørelse til ferie med løn. For denne gruppe vil skatten af ferielønnen blive indbetalt til det offentlige i ferieafholdelsesåret frem for nu i optjeningsåret - dvs. med ca .et kalenderårs forskydning.

ATP's midler bliver forøget med ca. 5,5 mia. kr. Med en forrentning på 5 pct. bliver lønmodtagerne tilgodeset med knap 300 mill. kr. årligt.

14.5.5. Sammenfatning

De overordnede konsekvenser kan sammenfattes således:

Overvejelsen om løn under ferie som hovedregel samt harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse. Kapitel 7, pkt. 7.2.1.1.

Forøgelse af de private arbejdsgiveres likviditet med ca. 1,5 mia. kr.

Forøgelse af ATP-midlerne med ca. 5,5 mia. kr.

Offentligt engangsprovenutab på ca. 7,5 mia. kr.

Det betyder, at staten skal betale ca. 400 mill. kr. årligt, mens lønmodtagerne får ca. 300 mill. kr. årligt.

Overvejelsen om kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse samt harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse. Kapitel 7, pkt. 7.2.1.2.

En umiddelbar forringelse af de private arbejdsgiveres likviditet på ca. 9,5 mia. kr. og dermed kraftige økonomiske incitamenter for at søge at indgå aftaler om ferie med løn med timelønnede lønmodtagere for at imodegå likviditetsvirkningerne.

Overgang til ferie med løn til timelønnede vil antageligt ske over en længere periode end under overvejelserne om ferie med løn som hovedregel, hvilket dermed indebærer, at det statslige provenutab bliver udstrakt tilsvarende. De manglende skattebetalinger (jf. tabel 7) optræder eksempelvis først i takt med timelønnedes overgang til ferie med løn.

Overvejelsen om kombineret løn under ferie og feriegodtgørelse uden harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse. Kapitel 7, pkt. 7.2.1.3.

I udgangspunktet vil der stort set ingen likviditetsmæssige konsekvenser være for arbejdsgiverne. Arbejdsgiverne vil ikke have samme økonomiske incitamenter til at stille mod ordninger med ferie med løn for de timelønnede som ved overvejelsen med samtidig harmonisering af indbetaling af feriegodtgørelse.

Tabel 1. Skønnet lønsam 1997 og relativ fordeling på funktionærer og arbejdere 1995

Brancher	Lønsam fordelt på aflønningsform				Pr. 1. Januar 1995	
	Månedsløn	Tidsløn	Månedsløn	Tidsløn	Funktio- nære	Arbejdere mv.
	----- mia. kr. -----	-----	-----	-----	-----	-----
Landbrug, fiskeri	1,7	7,2	8,9	81%	13%	87%
Fremstillingsvirksomhed	41,0	66,3	107,3	62%	31%	69%
Energi- vandforsyning	2,5	2,1	4,6	46%	50%	50%
Bygge- og anlæg	7,4	23,3	30,8	24%	19%	81%
Handel, hotel mv.	47,8	31,7	79,6	60%	46%	54%
Transport, tele mv.	22,4	18,8	41,2	54%	49%	51%
Finansiering mv.	54,6	14,7	69,3	79%	21%	70%
Halvoff. tjenesteydelser	20,0	7,5	27,5	73%	27%	30%
Off. og pers. tjenesteydelser	154,2	6,7	160,9	96%	4%	
- heraf staten	39,2	0,9	40,1	98%	2%	
- anter	35,1	1,3	36,4	97%	3%	
- kommuner	81,1	4,6	85,8	95%	5%	
Uoplyst erhverv	0,2	0,0	0,3	87%	13%	
Ialt	353,3	178,6	531,9	66%	34%	48%

Tabel 2. Feriegodtgørelse for skat i 1997

	Timelønne				Månedslønne (fratrådte)				I alt			
	Ferie- godtgo- relse i alt	heraf Ferie- konto	heraf Ferie- kort	heraf Ferie- konto	Ferie- godtgo- relse i alt	heraf Ferie- konto	heraf Ferie- kort	Ferie- godtgo- relse i alt	heraf Ferie- konto	heraf Ferie- kort	Ferie- godtgo- relse i alt	heraf Ferie- konto
Private arbejdsgivere	18,5	4,9	13,6	6,6	1,7	4,9	25,1	6,6	18,5			
Offentlige arbejdsgivere	0,7	0,1	0,6	5,1	1,3	3,8	5,9	1,4	4,4			
- heraf staten	0,1	0,1	0,0	1,3	1,3	0,0	1,4	1,4	0,0			
- heraf amter	0,1	0,0	0,1	1,2	0,0	1,2	1,3	0,0	1,3			
- heraf kommuner	0,5	0,0	0,5	2,7	0,0	2,7	3,2	0,0	3,2			
I alt	19,2	5,0	14,2	11,7	3,0	8,7	31,0	8,0	22,9			

Tabel 3. AM-indkomst som beregningsgrundlag

	Optjeningsåret	
	Timelønnet	Månedslønnet
<i>Nuværende regler:</i>		
Bruttoløn	208.800	252.200
- søgnehelligdagsbetaling	-6.300	0
- feriegodtgørelse/løn i ferien	-22.500	-22.809
- ferietillæg	0	-2.191
Beregningsgrundlag	180.000	227.200
Feriegodtgørelse	12½ %	22.500
		28.400
<i>AM-indkomst</i>		
Bruttoløn	208.800	252.200
- eget pensionsbidrag	-3.600	-7.500
- ATP	-1.000	-1.000
Beregningsgrundlag: AM-indkomst	204.200	243.700
Feriegodtgørelse	11,3%	23.075
		27.538

Tabel 4. Udgifter til ferieafholdelse (før skat) i 1997. Gældende regler.

Mia. kr.	Ferie med løn	Feriegodtgørelse		Udgifter til ferieafholdelse i alt
		Time-lønnede	Månedslønnede	
Private arbejdsgivere	18,4	18,5	6,6	25,1
Offentlige arbejdsgivere i alt	14,4	0,7	5,2	5,9
- heraf staten	3,6	0,1	1,3	1,4
- heraf amter	3,3	0,1	1,2	1,3
- heraf kommuner	7,5	0,5	2,7	3,2
I alt	32,8	19,2	11,8	31,0
				63,8

Tabel 5. Udgifter til ferieafholdelse (før skat) i 1997.

Ferie med løn som hovedregel. Beregningsgrundlag: AM-indkomst. Ferieprocent på 11,3.

Mia.kr.	Ferie med løn	Feriegodtgørelse			Udgifter til ferieafholdelse i alt
		Time-lønnede	Månedslønnede	I alt	
Private arbejdsgivere	29,5	7,6	6,4	14,0	43,5
Offentlige arbejdsgivere i alt	14,8	0,3	5,0	5,3	20,2
- heraf staten	3,7	0,0	1,3	1,3	5,0
- heraf amter	3,4	0,1	1,2	1,2	4,6
- heraf kommuner	7,8	0,2	2,6	2,8	10,6
Total	44,3	7,9	11,4	19,3	63,7

Tabel 6. Likviditetsændringer. 1997. Ferie med løn som hovedregel og enstrenget indbetalingssystem.

Mia. kr.	Arbejdsgivere			
	Private	Kommuner	Amter	Stat
Bortfald af feriekortordninger	-9,6	-1,4	-0,6	0,0
Nye m/ferie med løn	4,3	0,0	0,0	0,0
Feriekonto	1,2	0,0	0,0	0,3
Manglende skattebetaling (det 1. år)	5,5	0,2	0,0	0,0
I alt	1,4	-1,2	-0,6	0,3
Finansieringsomkostninger, mill.kr.	56	-46	-23	11
				-2

Tabel 7. Opgørelse af ændringer i DAU og ATP-midler. Mia.kr.

	Arbejdsgivere				Ændringer i	
	Private	Kommuner	Amter	Stat	DAU	ATP-midler
Bortfald af feriekortordninger	-9,6	-1,4	-0,6	0,0	-1,9	11,5
Nye m/ferie med løn	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-4,3
Feriekonto	1,2	0,0	0,0	0,3	0,3	-1,6
Manglende skattebetaling (det 1. år)	5,5	0,2	0,0	0,0	-5,7	0,0
I alt	1,4	-1,2	-0,6	0,3	-7,3	5,6
Finansieringsomkostninger, mill.kr.	56	-46	-23	11	-370	
Renteindtægter						280