

## **Almindelige bemærkninger**

### *1. Baggrunden for lovforslaget*

Ferieloven fra 1990 har vist sig at være utidssvarende på en række punkter, hvorfor det er nødvendigt at revidere den. Der er endvidere tale om, at nogle bestemmelser var udformet på en uklar måde, hvilket har resulteret i konkrete fortolkningstvivil. Disse tvivlstilfælde skulle kunne undgås efter vedtagelsen af dette forslag.

De påtænkte ændringer af loven er så omfattende, at det er besluttet at udfærdige forslaget som et lovforslag og ikke en ændringslov, da et lovforslag i sin helhed må betragtes som mere overskueligt og brugbart for borgerne.

### *2. Lovforslagets indhold*

Overordnet betraget indeholder lovforslaget de samme rettigheder som den tidligere lov. Hvis man læser nærmere i lovens indhold, er der dog på et par områder foretaget nogle konkrete indholdsmæssige ændringer.

Den tidligere bestemmelse om kontant honorering i § 8, stk. 2 er erstattet af bestemmelse om lønudbetaling under ekstra ferietimer. Dette er hensigtsmæssigt udfra en ligestilling af arbejdstagere, der har valgt ferie med løn, og arbejdstagere, der har valgt eller er tvunget til at afholde ferie med feriegodtgørelse.

Varslet for meddelelse om placering af den 3 ugers sammenhængende del af ferien - hovedferien - er ændret. Tidligere var der krav om et 2 måneders varsel, der med dette forslag er udvidet til 3 måneder.

Der er endvidere sket en ændring i bestemmelsen om udbetaling af feriegodtgørelse. Efter den tidligere bestemmelse var der mulighed for at få udbetalt den fulde feriegodtgørelse, såfremt det samlede antal feriedage var mindst 18 i sammenhæng. Denne bestemmelse er nu ændret til, at feriegodtgørelse udelukkende udbetales for det antal ferietimer, som lønmodtageren holder ferie.

Bestemmelsen om de tilfælde, hvor det er muligt at få udbetalt feriegodtgørelsen ved ferieårets begyndelse, er tilpasset tiden. Det vil sige, at bestemmelsen er ændret til, at udbetaling er mulig ved ferieårets begyndelse, såfremt den optjente feriegodtgørelse er mindre end kr. 2000, modsat kr.1000 tidligere, eller hvis lønmodtageren har opnået retten til alderspension, modsat tidligere, hvor lønmodtageren skulle være fyldt 60 år og være fratrukket arbejdsmarkedet.

I den nye lov fastsættes det, at ferietimer, der på grund af arbejdsgivers forhold ikke har kunnet afholdes i det efter optjeningsåret følgende ferieår skal overføres til det efterfølgende ferieår, hvor det tidligere fremgik, at hvis det ikke i ferieåret havde været muligt for en arbejdstager at afholde ferie, kunne der ved det følgende ferieårs begyndelse ske udbetaling af ikke afholdt ferie. Baggrunden for dette er hensynet til arbejdstagerne, der på trods af arbejdsgivers forhold har krav på afholdelse af ferie. Derimod er der i dette lovforslag hjemmel til udbetaling af feriegodtgørelse, når lønmodtageren af bestemte årsager har været forhindret i afholde ferien. Sådant ferie kan dog aftales overført til næstfølgende ferieår.

For så vidt angår lovens bestemmelse om optjening af ferie, fremtræder denne ændring umiddelbart som væsentlig for den enkelte arbejdstager/arbejdsgiver, men bestemmelsens indhold svarer reelt til indholdet af den tidligere lovs § 5. Det er udelukkende beregningen af den optjente ferie der ændres fra feriedage til ferietimer.

Den tidligere lovs bestemmelse om etablering af en feriefond er aldrig blevet effektueret. Landsstyret har i 1994 besluttet, at der ikke er grundlag for at fremsætte forslag til vedtægter for en generel feriefond, da det økonomiske grundlag for en sådan fond antages at være meget spinkelt.

Med det foreliggende forslag til ændring af ferielovens bestemmelse om feriefond er det sikret, at der fortsat sker indbetaling til SIK's feriefond for ansatte under dette overenskomstområde, og at der for øvrige lønmodtagergrupper forsøges en udbetaling af feriegodtgørelse. Uanbringelige feriepenge uden for SIK's overenskomstområde tilfalder arbejdsgiveren som ekstraordinær indtægt.

Derudover er der foretaget en del sproglige og redaktionelle ændringer, ligesom den udviklede praksis i nogen udstrækning er indskrevet som lovtæst. Dermed skulle der blive færre fortolkningsspørgsmål til loven.

### *3. Økonomiske konsekvenser*

Der er en mindre besparelse ved at fjerne den kontante honorering på 1,5 % for placering af ferien udenfor hovedferieperioden. Dette modsvares af hjemlen til at udbetale normal løn under de ekstra feriedage som følge af omlægningen. Da bestemmelsen om omlægning af ferie er meget lidt anvendt, anses forslaget for at være udgiftsneutral.

Ændringen af varslet af hovedferiens start fra 2 til 3 måneder antages at være udgiftsneutral, da det til stadighed er muligt for arbejdsgivere at benytte undtagelsen for nødsituationer, hvor tvingende hensyn til virksomhedens drift gør sig gældende.

Udvidelsen af lovens område for optjening af ferie til at omfatte adoption er i overensstemmelse med praksis og medfører derfor ikke nogen merudgift.

Udvidelsen til optjening af sygeferiegodtgørelse i en periode svarende til barsels- eller adoptionsorlov medfører en merudgift for den enkelte arbejdsgiver. Da der

delvis er tale om videreførsel af nuværende praksis inden for en række områder, anses merudgiften for at være af mindre omfang.

Bestemmelsen om, at uanbringelig feriegodtgørelse tilfalder arbejdsgiveren, er en indtægt for den enkelte arbejdsgiver.

Forslaget antages i sin helhed at være udgiftsneutralt.

#### *4. Administrative konsekvenser*

I en kortere omstillingsfase forventes det, at forslaget vil have en umiddelbar administrativ konsekvens. Det er dog udelukkende i forbindelse med en overgang fra opgørelse af optjeningen af ferie fra feriedage til ferietimer. Der er dermed tale om en begrænset konsekvens, i et begrænset tidsrum.

Forslaget antages i sin helhed at være uden administrative konsekvenser.

#### *5. Høring*

Forslaget har været i høring i samtlige direktorater og de nettostyrede virksomheder, Rigsombudet, De Grønlandske Kommuners Landsforening, AS-G, Sundhedskartellet, IMAK, AK, PIP, SIK, SSK, AaNP, Attaveqaat, KNAPK, APK, GA, HST, INI A/S, KNI A/S, TELE Greenland A/S samt Royal Greenland A/S.

Nogle direktorater, de nettostyrede virksomheder, PIP, SSK, AaNP, Attaveqaat, KNAPK, GA, HST og INI A/S har ikke afgivet høringssvar.

Der har i de øvrige høringssvar været udbredt misforståelse omkring beregningen af ferieoptjening, idet bestemmelsen kunne opfattes som en ændring i retning af, at der optjenes ret til ferie af samtlige arbejdstimer, altså også af over- og merarbejdstimer. I konsekvens heraf er denne bestemmelse blevet omformuleret og tydeliggjort.

Desuden har Royal Greenland A/S fremført, at udvidelse af varslingsfristen for afholdelse af ferie fra 2 til 3 måneder ville medføre merudgifter for virksomheden, hvilket Administrationsdirektoratet dog ikke har modtaget dokumentation for.

SIK har fremført, at al ikke udbetalt feriegodtgørelse burde overføres til SIK's feriefond, hvilket naturligvis ikke vil kunne imødekommes for så vidt angår feriegodtgørelse for ansatte, som ikke er omfattet af SIK-overenskomsterne. Sundhedskartellet har foreslået, at ikke udbetalt feriegodtgørelse uden for SIK's område overføres til Den fælles Ferierejsefond. Denne fond er oprettet ved aftale, og de offentlige arbejdsgivere indbetaler et fast månedligt beløb til den for de ansatte, som er omfattet af aftaler og overenskomster inden for tjenestemandorganisationernes område. Da de ikke udbetalte beløb også kan dække andre ansatte end dem, der er dækket af SIK's Feriefond og Den fælles Ferierejsefond, vil dette heller ikke kunne imødekommes.

Den foreslåede mulighed for at overføre den til den lønudbetalende arbejdsgiver som ekstraordinær indtægt, hvis beløbet ikke efter 5 år kan udbetales til lønmodtageren uden påkrav, synes således den mest rimelige.

## **Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**

### *§ 1*

Loven er som hovedregel gældende for alle lønmodtagere. Lønmodtagerbegrebet afgøres udfra, om der er et tjenesteforhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Momenterne, der skal tages i betragtning ved denne vurdering, er, om der består en arbejdsforpligtelse mellem parterne, om arbejdsgiver har adgang til at fastsætte instrukser for arbejdets udførelse, om arbejdsgiver har en kontrolbeføjelse, om det er arbejdsgiver eller arbejdstager, der har den økonomiske risiko, og i hvis navn arbejdet udføres. Er der et reelt over- underordningsforhold mellem parterne?

Afgørelsen af, om der består et tjenesteforhold, træffes herefter som en helhedsvurdering af de omstændigheder, der skal tages i betragtning.

Ved afgørelse af, om der er et tjenesteforhold mellem parterne, er det af betydning, om forholdet efter anden lovgivning betragtes som et lønmodtagerforhold. Her kan de almindelige ansættelsesretlige regler være af betydning.

Landsstyrets bekendtgørelse nr. 27 af 5. august 1991 om, hvilke lønmodtagere, der ikke skal være omfattet af Ferieloven, ophæves ved denne lov.

Indholdet af bekendtgørelsen var som følger:

- a. personer, der er antaget til honorarlønnet arbejde
- b. personer, der er antaget til løsarbejde, d.v.s. personer, hvis arbejdsforhold er af kortvarig eller tilfældig karakter
- c. personer, der ikke ifølge allerede gældende cirkulærer eller regulativer oppebærer feriegodtgørelse for den tjeneste/arbejde, de ifølge cirkulæret eller regulativet skal udføre
- d. fiskere og sømænd, der forhyres til enkelt-togter, og hvis løn ifølge aftale eller sædvane omfatter feriegodtgørelse
- e. andre personer, som i henhold til aftale eller sædvane, løbende får udbetalt feriegodtgørelse.

For så vidt angår a. falder honorarlønnet arbejdskraft som ovenfor beskrevet udenfor lønmodtagerbegrebet. Honorarlønnede personer er til eksempel tolke eller eksterne konsulenter, der er løst tilknyttet til en eller flere virksomheder. Disse personer har almindeligvis brede rammer i deres virke, særligt i forhold til arbejdstid, mængden af opgaver og valg af arbejdsgiver.

Personer, der tidligere var undtaget fra ferieloven efter litra b, falder ind under lønmodtagerbegrebet og skal dermed i medfør af arbejdsforholdet oppebære feriepenge. Der ses ikke nogen begrundelse for at undtage denne gruppe fra retten til feriepenge.

Fiskere og sømænd, der forhyres til enkelt-togter, afslutter almindeligvis togterne med en betalt friperiode og vil derfor være bedre stillede end efter loven og opsamles derfor i lovens § 2, hvori det fremgår, at loven er en minimumslov.

For så vidt angår personafgrænsningen dækker lønmodtagerbegrebet såvel ansatte hos offentlige som private arbejdsgivere. Begrebet løn defineres bredt, idet løn i form af naturalier m.v. er omfattet.

## § 2

Loven er en minimumslov, der kan fraviges til gunst for lønmodtageren.

Da loven er en beskyttelseslov for lønmodtageren, dvs. den skal sikre, at lønmodtageren afholder ferie, vil det ikke være til gunst for lønmodtageren at indgå aftale om, at denne giver afkald på at afholde ferie, ud over hvad der bestemmes i § 20.

Derimod kan der mellem overenskomst- eller aftaleparter og f.eks. mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, som ikke er omfattet af kollektiv overenskomst eller aftale, indgås aftale om, at feriegodtgørelse beregnes med en højere procent end fastsat i § 12, eller at ferieperioden, dvs. det tidsrum, hvor den sammenhængende ferie - hovedferien - skal placeres, kan gøres kortere.

## § 3

Optjeningsåret er kalenderåret.

## § 4

Optjening og afvikling af ferie i dage er ændret til optjening og afvikling af ferie i timer. Ændringen er foreslået som følge af, at der inden for en række områder

administreres med afvikling af ferietimer og ikke feriedage, samt at der inden for en række områder arbejdes med en 5-dages uge, hvorfor optjening og afvikling af ferie ud fra en 6-dages uge ikke er tidssvarende. Der er ikke hermed sket ændringer i omfanget af den optjente ret. Der optjenes ikke ferieret af overarbejde.

Som det fremgår af lovteksten, optjenes der for hver times normalbeskæftigelse 0,096 times ferie. Det vil sige, at hvis man er fuldtidsansat og dermed har en årlig arbejdsnorm på 2080 timer, svarer dette til 199,68 ferietimer. Det forudsættes, at antallet af ferietimer afrundes efter almindelige afrundingsregler. De 200 timer svarer til 5 ugers ferie, hvilket er gældende efter den nuværende lov.

For deltidsansatte, med 20 ugentlige arbejdstimer og en årlig arbejdsnorm på 1040 timer, optjenes 99,84 ferietimer. Dette antal ferietimer afrundes til 100 timer, hvilket ud fra en ugentlig arbejdsnorm på 20 timer også svarer til 5 ugers ferie.

Fravær p.g.a. adoption sidestilles med fravær p.g.a. sygdom, barsel og tilskadekomst, i hvilke tilfælde der optjenes ferieret.

## § 5

En lønmodtager har ret til at afholde 5 ugers ferie, selv om vedkommende ikke har været i beskæftigelse i hele optjeningsåret. Hittidig praksis med, at ferie med optjent ret til løn eller feriegodtgørelse holdes før ferie uden sådan optjent ret, forudsættes at være uændret.

Der er udelukkende tale om en ferieret, hvilket vil sige at lønmodtageren i dette tilfælde udelukkende har retten til ferieafholdelse i de 25 dage, men ikke løn eller feriegodtgørelse i disse dage.

## § 6

Ferieåret er anvendt som betegnelse for den periode, hvori ferie afholdes, det vil sige fra 1. februar i året efter optjeningsåret til 31. januar det følgende år. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 3.

Som det fremgår af bestemmelsen, skal ferien fastlægges efter forhandling mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Man skal dog være opmærksom på arbejdsgivers ledelsesret.

## § 7

Den sammenhængende del af ferien - kaldet hovedferien - kan være mere end 3 uger, men lønmodtageren har alene ret til 3 ugers ferie i sammenhæng. Ved aftale kan hovedferien deles i mindre perioder.

Den del af ferien, som ikke er hovedferie, kan kræves med mindst 1 uges sammenhængende ferie uden for ferieperioden. De resterende ferietimer kan gives som løse ferietimer, dog mindst svarende til 1 dag ad gangen.

Hvis lønmodtageren opsiges sin stilling, har vedkommende alene krav på at holde ferie, der er varslet og aftalt forud for opsigelsen. Ved aftale kan lønmodtageren holde yderligere ferie i opsigelsesperioden. Dog kan arbejdsgiveren altid kræve restferie afholdt i opsigelsesperioden, såfremt de almindelige varslingsregler er overholdt.

Der er tale om indskrivning i loven af retspraksis, hvorefter det i forbindelse med fritstilling i opsigelsesperioden er muligt for arbejdsgiveren at anse tilgodehavende ferie for afholdt, hvis opsigelsesvarslet/fritstillingsperioden er mindst 3 måneder + antal feriedage.

En lønmodtager, der er opsagt af arbejdsgiveren, har ikke pligt til at holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis lønmodtagerens opsigelsesvarsel er på 3 måneder eller derunder.

Det vil sige, at hvis der er tale om en lønmodtager, der er fritstillet i opsigelsesperioden, anses al optjent ferie for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 9, stk. 1 og selve ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Hvis lønmodtageren har 10 feriedage tilgode, skal opsigelsesvarslet være mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Hvis lønmodtageren har hele ferien på 25 arbejdsdage til gode, skal opsigelsesvarslet være mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage for afholdelse af hovedferien, men - som ovenfor - mindst 1 måned og 10 arbejdsdage for restferien.

Der skal i forbindelse med ferieafholdelse i opsigelsesperioden tages højde for sygdom, der vil kunne hindre ferieafholdelse.

## § 8

Bestemmelsens anvendelse forudsætter, at placeringen af den sammenhængende del af ferien uden for ferieperioden er nødvendig af hensyn til virksomhedens drift.

Den tidligere bestemmelse om kontant honorering på 1½% af feriegodtgørelse foreslås ændret til, at der sker udbetaling af sædvanlig løn under supplerende feriedage. Der skabes herved samme ret for personer med ret til løn under ferie og personer uden denne ret.

Bestemmelsen om kontant honorering vil fortsat gælde for enkelte grupper, der har det som rettighed i overenskomsten.

Som det fremgår af § 7, stk. 1 har lønmodtageren ret til at afholde 3 ugers ferie - svarende til 120 timer ved fuldtidsbeskæftigelse - i ferieperioden. Ved placering af hovedferien udenfor ferieperioden kan lønmodtageren derfor maksimalt opnå kompensation ud fra dette antal dage. Det vil sige, at hvis lønmodtageren har fået lagt hele sin hovedferie uden for ferieperioden skal der kompenseres med 3 arbejdsdage - 24 arbejdstimer. Hvis det kun er en del af hovedferien, der er placeret udenfor ferieperioden, skal der kompenseres ud fra et lavere antal dage.

Begrundelsen for denne forlængelse er, at lønmodtageren afskæres fra at afholde hovedferien i samme periode som de øvrige lønmodtagere, og lønmodtagerens ret til at afholde hovedferien i ferieperioden krænkes reel.

Kompensationen, det ekstra antal feriedage, forudsættes afholdt i tilknytning til hovedferien. En yderligere forudsætning for, at en lønmodtager opnår det yderligere antal feriedage, jf. § 8, stk. 2, er, at ferien faktisk placeres udenfor hovedferien. Ved overførsel af ikke afholdte feriedage efter § 20 opnås således ikke ferieforlængelse, ligesom der ikke ydes godtgørelse for ferieforlængelse ved udbetaling af ikke afholdt ferie.

## § 9

Varslet for den sammenhængende del af ferien foreslås ændret til 3 måneder, så der er overensstemmelse mellem denne paragraf og § 7, stk. 2.

Det er vigtigt at have bestemmelsens konkrete ordlyd for øje. Ordlyden er som følger; "Arbejdsgiveren skal, så tidligt som muligt, og senest 3 måneder før feriens start, give lønmodtageren meddelelse om placeringen af feriens sammenhængende del.". Dette betyder, at oplysning skal foreligge 3 måneder inden feriens afholdelse og ikke 3 måneder inden ferieårets begyndelse.

Bestemmelsen i stk. 3 er i overensstemmelse med retspraksis. Hvis en arbejdsgiver ser sig nødsaget til at ændre en lønmodtagers planlagte ferie, er arbejdsgiveren forpligtet til at erstatte lønmodtagerens dokumenterede økonomiske tab. Dette kan være i det tilfælde, at en lønmodtager efter ferieplanlægningen jf. § 9, stk. 1 har købt flyrejser, der ikke kan refunderes.

## § 10

Bestemmelsen er indholdsmæssigt uændret i forhold til den tidligere lovs § 11. Beregningen af den opsparede ferie opgøres dog i timer i stedet for dage. Ved



fratræden før opsamlet ferie er afholdt bliver ferien beregnet i overensstemmelse med § 14, stk. 3 og udbetalt efter reglerne i kapitel 5.

### § 11

Der er her tale om en præcisering af tidspunkt for begyndelse og afslutning af ferie. Dette er sket for at fastlægge regler for, hvornår en lønmodtager har ret til ikke at påbegynde ferien efter stk.2. Feriens begyndelsestidspunkt svarer til det tidspunkt, hvor lønmodtageren ville have påbegyndt den almindelige arbejdsdag

Bestemmelsen i stk. 3 svarer indholdsmæssigt til den tidligere § 12.

I stk. 3 er indskrevet en bestemmelse, der konkretiserer praksis, hvorefter der skal foretages en konkret vurdering af, hvor vidt lønmodtageren kan få opfyldt det rekreative formål med ferien. I visse tilfælde er der forskel på behovet for sygemelding på arbejdet, og på om en lønmodtager har mulighed for at få opfyldt det rekreative formål med ferien. Hvis lønmodtageren i tilfælde af sygdom under ferie bliver afkrævet betaling for en lægeerklæring, refunderes denne udgift af arbejdsgiveren.

Desuden er der indskrivning af praksis om krav om, at lønmodtageren syge- og raskmelder sig som sædvanligt for at kunne få ret til erstatningsferie på grund af sygdom.

### § 12

Arbejdsgiveren yder feriegodtgørelse med 12 % af lønnen.

### § 13

Bestemmelsen om sygeferiegodtgørelse er udvidet til også at omfatte fravær på grund af adoption.

Beskæftigelseskrav for ret til optjening af sygeferiegodtgørelse gælder kun i forhold til sygdom.

Det præciseres, at pligten til betaling af feriegodtgørelse kun består så længe, ansættelsesforholdet ikke er endeligt ophørt. I relation til SIK-ansatte på timeløn har de offentlige arbejdsgivere kontakt med dem ved udbetaling af sygeløn, men for andre grupper får arbejdsgiveren ikke besked om, hvornår vedkommende eventuelt bliver raskmeldt og starter arbejde andet sted. Arbejdsgiverens pligt til betaling af sygeferiegodtgørelse skal stoppes ved opsigelse fra en af parterne.

Perioden for fravær på grund af adoption og barsel er ændret til at svare til perioden, hvor lønmodtageren modtager dagpenge under barsel og adoption.

#### § 14

Løn under ferie afhænger af lønkvoten i optjeningsåret. Hvis lønmodtageren i optjeningsåret kun har været beskæftiget i 20 timer pr. uge, og inden afholdelse af ferie hos den samme arbejdsgiver er overgået til beskæftigelse i 40 timer pr. uge, kan der således ikke udbetales fuld løn under ferie. Modsat vil en lønmodtager, der har været beskæftiget i 40 timer pr. uge i optjeningsåret, og inden afholdelse af ferie hos den samme arbejdsgiver er overgået til beskæftigelse i 20 timer pr. uge, være berettiget til at få udbetalt feriegodtgørelse for de timer, hvori der er optjent ferie, som ikke kan afholdes.

Oplysning om valg af (opsat) feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse skal således ske inden optjeningsåret. Hvis man f.eks. ønsker feriegodtgørelse udbetalt i ferieåret 2004/05, skal dette oplyses inden 1. oktober 2002, for optjeningsåret 2003.

For at fjerne misforståelse om, hvornår feriegodtgørelsen kommer til udbetaling, er det præciseret, at der alene sker beregning og beskatning ved fratræden. Udbetaling sker i overensstemmelse med reglerne i kapitel 5.

Lønmodtagere på månedsløn har under f.eks. barsels- og adoptionsperioder krav på udbetaling af fast påregnelige ydelser. Det gælder f.eks. for ansatte ved døgninstitutioner eller på andre arbejdspladser, hvor lønmodtageren indgår i en vagtordning. Der vil således normalt blive beregnet feriegodtgørelse af disse ydelser til månedslønnet ansatte, ligesom de også har ret til løn under sygdom. Bestemmelsen i stk. 5 fastlægger, hvordan der skal beregnes feriegodtgørelse for andre lønmodtagere.

#### § 15

Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn under ferie, eller, hvis der er afholdt ferie med feriegodtgørelse, ydet feriegodtgørelse og udbetalt særlig feriegodtgørelse, men da der efter praksis inden for en række områder beregnes særlig feriegodtgørelse af løn under ferie, er dette indskrevet i loven.

#### § 16

Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra tillæg til lønnen eller lønningsdele, som ikke er indkomstskattepligtige. Dog beregnes der feriegodtgørelse af

lønmottagerens pensionsbidrag, som for de fleste overenskomstaftalte pensionsordningers vedkommende ikke er indkomstskattepligtige. Derimod beregnes der ikke feriegodtgørelse af arbejdsgivers pensionsbidrag til sådanne pensionsordninger. For individuelle pensionsordninger forholdes tilsvarende og i øvrigt i henhold til skattelovgivningens regler.

Det bestemmes konkret, at der beregnes feriegodtgørelse af den af Skattedirektoratet fastsatte værdi af fri kost og logi, mens der f.eks. ikke beregnes feriegodtgørelse af bil til rådighed, fri telefon, feriefrirejser og andre personalegoder, som måtte være skattepligtige.

### § 17

Ved virksomhedslukning i ferieperioder udbetales udelukkende løn under ferie med løn eller feriegodtgørelse efter de almindelige regler.

### § 18

Fremover er der alene hjemmel til at udbetale feriegodtgørelse for det antal ferietimer/dage, hvori der faktisk holdes ferie. Den hidtil gældende ferielov har givet anledning til en række uhensigtsmæssigheder i forbindelse med aflysning af ferie og fratræden på grund af muligheden for at få udbetalt hele den optjente feriegodtgørelse uden at afholde al den optjente ferie.

For ansatte, der holder ferie uden løn, og som ikke er omfattet af reglerne om opsat feriegodtgørelse, jf. § 14, stk. 2, kan der udbetales feriegodtgørelse svarende til det planlagte antal ferietimer/feriedage med den lønudbetaling, der ligger umiddelbart forud for feriens påbegyndelse. Hvis den ansatte på grund af sygdom alligevel ikke afholder al den planlagte ferie eller ikke påbegynder den planlagte ferie, kan det udbetalte beløb kræves tilbagebetalt.

Til månedslønnet ansatte, som har valgt opsat feriegodtgørelse, jf. § 14, stk. 2, kan der umiddelbart efter afholdt ferie udbetales feriegodtgørelse svarende til de afholdte ferietimer mod samtidig lønreduktion for det samme antal arbejdstimer.

Praksis for, at særlig feriegodtgørelse til ansatte, der holder ferie med løn, udbetales umiddelbart inden ferieårets begyndelse, indskrives herved i loven.

### § 19

Beløbsgrænsen ændres til kr. 2.000, da beløbet har været kr. 1000 i ti år. Ændringen af beløbsstørrelsen vil samtidig begrænse de beløb, der henstår i henhold til § 24, stk. 3 og 4.

Aldersgrænsen hæves reelt til 63 år, da betingelsen for at modtage alderspension pr. 1. januar 2000 er ændret til denne alder.

## § 20

Bestemmelsen er ændret til, at ferie, der af hensyn til virksomhedens tarv ikke har kunnet holdes, skal overføres til og afholdes i det følgende ferieår. Under hensyntagen til, at Ferieloven er en beskyttelseslov for lønmodtagere, herunder at de sikres ret til 5 ugers ferie, er det ikke hensigtsmæssigt at give arbejdsgiveren mulighed for at fratage lønmodtageren retten til at holde ferie. Overførsel kan alene ske til det følgende ferieår.

Bestemmelsen i stk. 2 er i overensstemmelse med praksis. Her foreslås hovedreglen at være udbetaling, da det ikke er hensigtsmæssigt, at arbejdsgiveren skal belastes af en lønmodtagers krav på afholdelse af yderligere ferie, når det er lønmodtagerens private forhold, der er årsag til, at ferie ikke har kunnet holdes.

Lønmodtagere, der fortsat er i beskæftigelse hos samme arbejdsgiver, kan efter aftale med denne få overført ikke afholdt ferie i stedet for kontant honorering.

## § 21

Ved fraflytning til udlandet, Danmark og Færøerne, kan lønmodtageren få udbetalt al optjent feriegodtgørelse. Udbetalingen er ikke afhængig af, at ferie afholdes. Flytning kan forlanges dokumenteret ved flytteanmeldelse eller folkeregisterudskrift.

## § 22

Den i stk. 1 og 2 omtalte feriegodtgørelse er først og fremmest den feriegodtgørelse, der beregnes ved ansættelsesforholdets ophør, og som skal anvendes ved ferieafholdelse hos en ny arbejdsgiver.

Det samme gælder dog også for feriegodtgørelse, som timelønnet ansatte eller månedslønnet ansatte, der har valgt opsat feriegodtgørelse i h.t. § 14, stk. 2, skal have udbetalt ved ferieafholdelse hos samme arbejdsgiver, idet det ville betyde, at lønmodtageren skulle give afkald på at afholde ferie, hvilket er i modstrid med øvrige bestemmelser i loven og intentionerne bag den.

Bestemmelserne i stk. 3- 5 beskriver den retspraksis, der er for tilbageholdelse og modregning i feriegodtgørelse. Baggrunden for, at bestemmelserne er optaget i loven, er, at der til 1990-loven ikke var beskrevet noget om disse forhold, men der var udarbejdet en vejledning, som var i modstrid med retspraksis. Denne vejledning er på foranledning af Landstingets Ombudsmand trukket tilbage.

### § 23

Landsstyret har i 1994 vurderet, at der ikke var økonomisk basis for at oprette en central feriefond, jfr. de generelle bemærkninger.

For ansatte under SIK-overenskomsterne afregnes ikke-udbetalt feriegodtgørelse til SIK's feriefond. I henhold til bestemmelserne sker indbetaling 3 måneder efter ferieårets udløb, og feriefonden overtager samtidig pligten til efter påkrav at indfri eventuelt krav inden for den gældende 5-årige forældelsesfrist.

Uden for SIK-området foreslås det, at godtgørelsen udbetales til lønmodtageren efter udløbet af den 5-årige forældelsesfrist uden påkrav fra lønmodtageren. Der er tilbageholdt skat af feriegodtgørelsen, og da der ikke er bestemmelser om, at vedkommende ikke må have lønnet beskæftigelse i sin ferie, er der ikke noget hverken juridisk eller moralsk til hinder for denne løsning.

Feriegodtgørelse, der ikke kan udbetales uden påkrav, f.eks. fordi vedkommende er flyttet til ukendt opholdelsessted, indtægtsføres hos den enkelte arbejdsgiver.

### § 24

Ændringen fra feriedage til ferietimer er uden praktisk betydning i relation til afregning af feriegodtgørelse for optjeningsåret 2001, hvorfor loven foreslås at træde i kraft den 1. januar 2002 med virkning for optjeningsåret 2001 og det følgende ferieår.

Da der imidlertid ikke er beregnet feriegodtgørelse i ferieoptjeningsåret 2001 for løsarbejdere, som hidtil har været undtaget fra loven, foreslås det, at loven for denne gruppe af lønmodtagere først træder i kraft den 1. januar 2003 med virkning for optjeningsåret 2002 og det følgende ferieår.