

# Ferieloven med kommentarer

L0, april 2005



# **Ferieloven med kommentarer**

**L0, april 2005**

**Ferieloven med kommentarer**

ISBN-nr: 87-7735-702-7  
Varenr: 2219  
Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark  
Forfatter: Jørgen Rønnow Bruun  
Oplag: 4.000 stk.  
Forsideillustration: Knud Andersen / Skønvirke  
Tryk: Nørhaven  
Layout: LO's grafiske værksted  
LO, april 2005

# Indhold

<b>FORORD</b>	<b>7</b>
<b>FORKORTELSER OG LITTERATUR</b>	<b>8</b>
<b>FERIELOVEN</b>	<b>9</b>
<b>INDLEDNING</b>	<b>25</b>
<b>I LOVÆNDRINGEN 2000</b>	<b>25</b>
1. Fravigelse ved kollektiv overenskomst	25
2. Overførsel af ferie, ferie i timer og mulighed for løn under ferie	26
3. Udbetaling uden ferien holdes	27
4. 5-dages-uge	27
5. Sygdom og ferie	28
6. Børnefamilier og ferie	28
7. Administration af ferieloven	28
8. Indskrivning af praksis	28
<b>II LOVÆNDRINGEN 2003</b>	<b>29</b>
<b>KAPITEL 1</b>	<b>31</b>
Lovens område	31
<b>KAPITEL 2</b>	<b>43</b>
Optjening af ferie	43
<b>KAPITEL 3</b>	<b>51</b>
Afholdelse af ferie	51
<b>KAPITEL 4</b>	<b>76</b>
Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse	76
<b>KAPITEL 5</b>	<b>93</b>
Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse	93

<b>KAPITEL 5A</b>	<b>102</b>
Udbetaling af feriegodtgørelse, løn eller ferietillæg ved ferieårets udløb	102
<b>KAPITEL 6</b>	<b>108</b>
Forældelse og modregning	108
<b>KAPITEL 7</b>	<b>119</b>
Indhentning af oplysninger, dokumentation og digital kommunikation	119
<b>KAPITEL 8</b>	<b>121</b>
Kompetence og klageadgang	121
<b>KAPITEL 9</b>	<b>125</b>
Arbejdsmarkedets Feriefond	125
<b>KAPITEL 10</b>	<b>127</b>
Straffebestemmelser	127
<b>KAPITEL 11</b>	<b>128</b>
Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser	128
<b>BILAG 1</b>	<b>131</b>
Bekendtgørelse nr. 1285 af 14. december 2004 om ferie med ændringer	131
<b>BILAG 2</b>	<b>143</b>
Vejledning nr. 127 af 14. december 2004 om ferie	143
<b>BILAG 3</b>	<b>161</b>
Hvordan beregnes feriepenge for en månedsvis ansat, der fratræder? (Arbejdsdirektoratet)	161

<b>BILAG 4</b>	<b>165</b>
Bekendtgørelse nr. 848 af 5. september 2000	165
<b>BILAG 5A</b>	<b>167</b>
Hovedorganisationernes standardaftale A	167
<b>BILAG 5B</b>	<b>169</b>
Hovedorganisationernes standardaftale B (Mærkesystemet)	169
<b>BILAG 6</b>	<b>171</b>
Protokollat om ferie (DI-CO-I)	171
<b>BILAG 6A</b>	<b>177</b>
Aftale om ferieoverførsel (DI-CO-I)	177
<b>BILAG 6B</b>	<b>179</b>
Overførsel af ferie (DI-CO-I)	179
<b>BILAG 7</b>	<b>180</b>
Vejledning om barsel og ferie (Arbejdsdirektoratets)	
<b>BILAG 8</b>	<b>190</b>
Information om fleksjob og ferie (Arbejdsdirektoratets)	
<b>BILAG 9</b>	<b>193</b>
Information om optjening og udbetaling af feriepenge under ophold i udlandet (Arbejdsdirektoratets)	
<b>BILAG 10</b>	<b>200</b>
Information om underskrift af feriebeviser (Arbejdsdirektoratets)	
<b>STIKORDSREGISTER</b>	<b>206</b>



# Forord

Den første ferielov stammer fra 1938. I bemærkningerne til lovfor-slaget hed det bl.a.:

*"Betydningen af, at der med visse Mellemrum kan holdes Ferie fra Ar-bejdet, er almen anerkendt. Ikke mindst i vore Dage, hvor Arbejds-tempoet er sat op, og hvor de For-hold, hvorunder Arbejdet foregaar, ofte er meget enerverende, føles det som en Nødvendighed nu og da i no-gen Tid helt at kunne frigøre sig for den vanlige Beskæftigelse. Dobbelt styrkende for Nerverne og dermed for Arbejdskraften vil det som Regel være, naar man kan forene en saa-dan Frigørelse fra Arbejdet - Ferie - med Ophold i den fri Natur, og det-te vil da atter sige, at Ferien som Re-gel vil være af størst Værdi, naar den kan holdes i Sommermånederne."*

Og lidt senere i bemærkningerne hed det:

*"Med hensyn til Vilkaarene for Fe-rie 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 Ar-bejdskraften - og derfor som væren-*

*de af Betydning ikke alene for den ansatte selv, men ogsaa for Arbejds-giveren - har imidlertid efterhaan-den ført til, at Ret til Ferie med Løn er anerkendt i vidt omfang."*

Folketinget vedtog i maj 2000 en ny ferielov. Loven trådte i kraft den 1. januar 2001.

Formålet med denne kommentar, der i vidt omfang bygger på lovens forarbejder, er at give en enkel fremstilling af indholdet af den nye lov.

Efter en indledning, der beskri-ver nydannelserne i loven, gennem-gås denne § for §.

LO har planer om at udarbejde kommentarer til vigtigere ansæt-telsesretlige love.



Hans Jensen

Forord til 2. udgave.

Ferieloven er ændret fra 1. januar 2004. I denne udgave er lovændrin-gerne indarbejdet.



# Forkortelser og litteratur

## *Betænkning 1990*

Ferieudvalgets betænkning nr. 1207/1990

## *Betænkning 1999*

Ferieudvalgets betænkning om ferielov nr. 1375/1999

## *Birgit Bang*

Ferieloven med kommentarer, (3. udg., 1987)

## *Beck Nielsen*

Ferieloven (1995)

## *DA-kommentar*

Kommenteret ferielov (2004) ved Flemming Dreesen

## *Almindelig del*

Ole Hasselbalch, Arbejdsrettens Almindelig Del (2. udg., 2000)

## *Hasselbalch*

Ferieloven (2000)

## *Heilbrunn*

Kommenteret Ferielov (1990)

## *Lollike*

Lisbeth Lollike, Ferieloven med kommentarer (6. udg., 1984)

## *Olsen og Ryder Kirsten*

Weber Olsen og Karen Ryder, Ferieloven med kommentarer (2001)

## *Svenning Andersen*

Funktionærret (3. udg., 2004)

# Ferieloven

Herved bekendtgøres lov nr. 396 af 31. maj 2000 om ferie med de ændringer, der følger af lov nr. 133 af 20. marts 2002, lov nr. 1039 af 17. december 2002, lov nr. 1200 af 27. december 2003 og lov nr. 1202 af 27. december 2003.

## Kapitel 1

### Lovens område

§ 1. En lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.

*Stk. 2.* Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

§ 2. Loven gælder ikke for

1) lønmodtagere i statens eller folkekirkens tjeneste, der er ansat som tjenestemænd,

2) lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som de i nr. 1 nævnte tjenestemænd, og

3) lønmodtagere, der har aftalt andre ferieregler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget mv.

*Stk. 2.* Lønmodtagere efter stk. 1, nr. 1 og 2, som fratræder, uden at

pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter § 23, stk. 6. Feriegodtgørelsen indbetales og udbetales efter reglerne i kapitel 5.

§ 3. For søfarende udøver erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til arbejdsministeren eller direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

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

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

*Stk. 4.* Forsvarsministeren kan indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie for militære personelgrupper, der ikke er omfattet af stk. 3.

*Stk. 5.* Indenrigsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvin-

der ansat på værnepligtslignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

§ 4. En lønmodtager kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

*Stk. 2.* Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane mv.

*Stk. 3.* I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system, jf. også § 44, Stk. 1.

§ 5. Hvor der efter denne lovs bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

### *Fravigelsesmulighed*

§ 6. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige § 2, stk. 2.

## Kapitel 2

### *Optjening af ferie*

§ 7. En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde.

*Stk. 2.* I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:

1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 25.

2) Barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

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

*Stk. 4.* Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt f.eks. på grund af vejr-mæssige forhold eller materiale-mangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

§ 8. En lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter § 7.

*Stk. 2.* For en lønmodtager, der er

omfattet af § 23, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.

**§ 9.** Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

*Stk. 2.* Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.

*Stk. 3.* Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

#### *Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser*

**§ 10.** Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 28, aftales, at § 7, stk. 1, kan fraviges, således at ferie optjenes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie.

*Stk. 2.* Hvis ferie er optjent i timer, skal der ved lønmodtagerens

fratræden ske en omregning fra timer til dage.

*Stk. 3.* § 8, stk. 2, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

**§ 11.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte regler om optjening af ferie ved ansættelse under 1 måned og om optjening af ferie og fradrag i månedslønnen for lønmodtagere, som arbejder mere end 5 dage om ugen. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan ligeledes fastsætte regler om optjening af ferie for lønmodtagere, som ikke har en kontrollabel arbejdstid og om ferie efter § 9 for elever, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

## **Kapitel 3**

### *Afholdelse af ferie*

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

*Stk. 2.* Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

*Stk. 3.* Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgneheligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.

**§ 13.** Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

*Stk. 3.* Hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien.

**§ 14.** Af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

*Stk. 2.* En lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal have mindst 10 dage i sammenhæng i ferieperioden. Herudover skal mindst 5 dage gives i tiden fra den 1. maj til den 31. oktober.

*Stk. 3.* Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

**§ 15.** Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til

virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

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

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

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

*Stk. 2.* Hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 15, stk. 2, nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

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

*Stk. 2.* Hvis en virksomhed holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren, jf. § 15, fastsætte, at lønmodtageren holder ferie i disse dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 feriedage. Fastsætter arbejdsgiveren ikke ferien, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul.

**§ 18.** Optjent ferie efter § 7 skal holdes forud for ikke optjent ferie efter § 8. Overført ferie efter § 19 og ferie efter § 40 skal holdes forud for anden ferie.

### *Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser*

**§ 19.** Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

*Stk. 2.* Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden ferieårets udløb.

*Stk. 3.* Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie,

skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

*Stk. 4.* Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales efter reglerne i § 30, stk. 4.

*Stk. 5.* En lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår, kan aftale med arbejdsgiveren, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Bestemmelsen i stk. 2-4 finder tilsvarende anvendelse. Den overførte ferie holdes efter reglerne i dette kapitel.

**§ 20.** Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 28, aftales, at § 12, stk. 2, kan fraviges, blandt andet således at ferie holdes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 20 dages betalt ferie.

*Stk. 2.* § 13, stk. 3, § 15, stk. 3, og § 17, stk. 2, 3. pkt., kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

**§ 21.** § 14 kan fraviges ved aftale. Mindst 10 feriedage skal dog gives i sammenhæng, for så vidt angår § 14, stk. 1 og 2.



*Stk. 2.* § 15, stk. 2, og § 16, stk. 1, kan fraviges ved aftale.

§ 22. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke arbejder 5 dage om ugen, og om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. § 13, stk. 2 og 3.

#### **Kapitel 4**

##### *Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse*

§ 23. En lønmodtager, der er antaget månedsvist eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnedage og sygedage, får løn under ferie.

*Stk. 2.* Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. § 26, stk. 1.

*Stk. 3.* Hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 pct. i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige

arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt.

*Stk. 4.* Ferietillæg udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

*Stk. 5.* En lønmodtager kan før optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. § 26.

*Stk. 6.* En lønmodtager, der fratræder, får feriegodtgørelse, jf. § 24, for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling senest den 1. i måneden efter fratrædelsestidspunktet, jf. § 28.

§ 24. En lønmodtager, der ikke er omfattet af § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling den 1. i måneden efter kvartalets udløb, jf. § 28.

§ 25. Hvis en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5 pct. af en løn, der

beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager, der er omfattet af stk. 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter stk. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.

*Stk. 3.* Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog medregnes tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldtes lønmodtagerens egne forhold.

*Stk. 4.* Sygeferiegodtgørelsen skal højst betales for 4 måneder indenfor et kalenderår. Sygeferiegodtgørelse på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.

*Stk. 5.* Arbejdsgiveren kan kræve, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

**§ 26.** Arbejdsgiveren beregner feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personale-

goder beregnes på grundlag af de af Ligningsrådet fastsatte takster for optjeningsåret.

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

1) pensionsordninger mv., der er omfattet af afsnit I i lov om beskattningen af pensionsordninger mv.,

2) Arbejdsmarkedets fonden i medfør af lov om en arbejdsmarkedets fond og

3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

#### *Fravigelsesmuligheder*

**§ 27.** Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at en lønmodtager får løn under ferie, selv om betingelserne i § 23, stk. 1, ikke er opfyldt, og at en lønmodtager, der er omfattet af § 23, stk. 1, får feriegodtgørelse efter § 24 i stedet for løn under ferie.

*Stk. 2.* § 23, stk. 2, 3, 4 og 5, § 25 og § 26 kan fraviges ved kollektivoverenskomst.



## Kapitel 5

### *Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse*

§ 28. Feriegodtgørelse efter § 23, stk. 5 og 6, § 24 og § 25 indbetales til FerieKonto, bortset fra de i §§ 30 og 31 nævnte tilfælde.

*Stk. 2.* Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse skal arbejdsgiveren betale renter heraf med 1,5 pct. pr påbegyndt måned fra forfaldsdagen at regne.

§ 29. Feriegodtgørelse udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

§ 30. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen,

1) hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller

2) hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

*Stk. 2.* Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme lønmod-

tager mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

*Stk. 3.* Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.000 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

*Stk. 4.* Hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter § 19 eller ferie efter § 40 er holdt, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.

*Stk. 5.* Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen for tidligere og løbende optjeningsår til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.

### *Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser*

§ 31. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige § 28. Det er en betingelse, at der stilles garanti for feriegodtgørelsen på mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

*Stk. 2.* Et eksemplar af den kollektive overenskomst skal sendes til

direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

**§ 32.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 2.* Udgifterne til administrationen af FerieKonto dækkes af renterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. § 28, stk. 1, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. § 28, stk. 2. Af renteafkastet af FerieKonto i 2004 tilfalder endvidere op til 100 mio. kr. statskassen.

Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om overførsel af renteafkastet til statskassen. Det resterende renteafkast tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

**§ 33.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om indbetaling af feriegodtgørelse, jf. § 28.

*Stk. 2.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse i forbindelse med, at ferien holdes, jf. § 29.

*Stk. 3.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om, hvornår arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, kan udbetale feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, jf. § 30, stk. 1.

*Stk. 4.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler

om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 2. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan regulere beløbet efter § 30, stk. 2 og 3.

*Stk. 5.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 4, for en lønmodtager, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

**§ 34.** Arbejdsministeren fastsætter hvert år inden den 1. december fordelingen af renteindtægterne efter § 32, stk. 2, for det kommende kalenderår. Fastsættelsen sker på grundlag af et budget for FerieKonto.

## **Kapitel 5 a**

*Udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ved ferieårets udløb*

**§ 34a.** Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren af den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedetsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

*Stk. 2.* Ved ferieårets udløb udbetaler Feriekonto feriegodtgørelse til

lønmodtageren, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis feriegodtgørelsen vedrører et ansættelsesforhold, der har været uafbrudt fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, og beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller ferie, som er holdt, kan beløbet kræves tilbagebetalt, jf. § 37, stk. 2.

*Stk. 3.* Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til lønmodtageren, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

**§ 34b.** Feriegodtgørelse for ferie, som er holdt, men hvor beløbet ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og hvor beløbet er mindre end 3.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog § 34a. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ferien er holdt i et ansættelsesforhold.

*Stk. 2.* Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af Feriekonto eller

den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 4. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt.

*Stk. 3.* Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 4. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40.

*Stk. 4.* Har lønmodtageren fået arbejdsløshedsdagpenge, ydelse efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetaling efter stk. 2 og 3 kun ske efter direktøren for Arbejdsdirektoratets forudgående godkendelse. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der herefter rester et antal feriedage, meddeler direktøren for Arbejdsdirektoratet arbejdsgiveren, Ferie-

konto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

*Stk. 5.* Muligheden for udbetaling efter Stk. 1-3 fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 4, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Arbejdsdirektoratet om udbetaling efter disse regler.

### *Bemyndigelser*

**§ 34c.** Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen.

*Stk. 2.* Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan regulere beløbet efter § 34 a og § 34 b, stk. 1.

## **Kapitel 6**

### *Forældelse og modregning*

**§ 35.** Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg foræl-

des, hvis det ikke rejses over for arbejdsgiveren senest den 30. september efter ferieårets udløb.

*Stk. 2.* Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet, forældes det, medmindre lønmodtageren senest den 30. november efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

**§ 36.** Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er forældet efter § 35, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.

*Stk. 2.* Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som ikke udbetales efter §§ 34 a eller 34 b, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog §§ 19 og 40.

*Stk. 3.* Inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. § 31, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 2 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte regler for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

**§ 37.** Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a eller 34 b, kan direktøren for Arbejdsdirektoratet kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

**§ 38.** Hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren.

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

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

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

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

#### *Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser*

**§ 40.** Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at ferie omfattet af § 38, Stk. 1, i stedet holdes i det følgende ferieår. Reglerne i § 19, stk. 2-4, og § 30, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

**§ 41.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38, stk. 1.

*Stk. 2.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af §§ 36 og 38. Muligheden for udbetaling fortabes, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udløb, jf. dog § 34 b, stk. 5, retter henvendelse til direktøren for Arbejdsdirektoratet.

**§ 42.** Arbejdsministeren fastsætter inden den 1. september 2005 og derefter hvert tredje år inden 1. septem-



ber, hvor stor en del af de i § 36 nævnte beløb der tilfalder statskassen.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren fastsætter regler om indbetaling af statskassens andel af de i § 36 nævnte beløb og om udbetaling af statskassens andel af udbetalinger efter § 41, stk. 2.

## Kapitel 7

*Indhentning af oplysninger, dokumentation og digital kommunikation*

§ 43. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tilægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,

2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,

3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,

4) om, hvornår en person er opført hos en arbejdsgiver,

5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,

6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,

7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,

8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter §§ 34 a eller 34 b,

9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til Feriekonto,

10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. §§ 34 a eller 34b, herunder personers skriftlige erklæringer, og

11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3.

*Stk. 2.* Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

*Stk. 3.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse.

§ 43a. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler om muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, Feriekonto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem,

der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3, Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedets Ankenævn.

## Kapitel 8

### *Kompetence og klageadgang*

§ 44. Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager om optjening, afholdelse og ret til ferie og feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse m.v., herunder ved ferieårets udløb efter §§ 34 a eller 34 b, og modregning efter § 39, medmindre der er tale om forhold, der er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 5.

*Stk. 2.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er afskåret fra at holde ferie inden ferieårets udløb, jf. § 38, kan få feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg udbetalt, medmindre der er tale om forhold, der er reguleret ved kollektiv overenskomst.

*Stk. 3.* Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. § 28, stk. 2.

*Stk. 4.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse i tvister om forældelse og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets

Feriefond eller et andet ferieformål.

*Stk. 5.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om udbetaling af beløb, efter § 34 b, stk. 4, eller beløb der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

*Stk. 6.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

*Stk. 7.* Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 3.

§ 45. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringens afgørelser kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

*Stk. 2.* Klagen sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen sin afgørelse helt eller delvis, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

*Stk. 3.* Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter nærmere regler om

Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.

## Kapitel 9

### *Arbejdsmarkedets Feriefond*

§ 46. Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution.

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

*Stk. 3.* Fondens midler anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere.

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

*Stk. 5.* Den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Arbejdsministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at der af denne kapital ydes støtte i form af lån.

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

*Stk. 7.* Det reviderede årsregn-

skab indsendes efter godkendelse af bestyrelsen til arbejdsministeren.

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

## Kapitel 10

### *Straffebestemmelser*

§ 47. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg.

*Stk. 2.* Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

*Stk. 3.* Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

## Kapitel 11

### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

§ 48. Loven træder i kraft den 1. januar 2001. § 45, stk. 3, træder dog i kraft den 1. oktober 2000.

*Stk. 2.* § 45, stk. 1 og 2, har virkning for afgørelser truffet af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen efter den 31. december 2000.

*Stk. 3.* Bestemmelserne i § 12, § 14, § 17, stk. 2, § 19, § 20, stk. 1, § 21, stk. 1, og § 23, stk. 4, har virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000.

*Stk. 4.* Bestemmelsen i § 8 har



virksomhed for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere. Bestemmelsen i § 9 har virkning for uddannelsesaftaler, der indgås den 1. maj 2002 eller senere.

*Stk. 5.* Ret til betalt ferie på baggrund af uddannelsesaftaler indgået før 1. maj 2002, jf. § 7 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, bibeholdes, idet dog antallet af tilgodehavende feriedage omregnes forholdsmæssigt fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge.

**§ 49.** Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, ophæves den 1. januar 2001, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Bestemmelserne i § 8, stk. 1, § 9, stk. 1-4, og § 17 b ophæves dog først den 30. april 2002 og finder anvendelse for ferie optjent før den 1. januar 2001. Bestemmelserne i § 6 a og § 7 ophæves den 30. april 2002.

*Stk. 3.* Bekendtgørelser udstedt i medfør af lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, forbliver i kraft, indtil de ændres eller ophæves af bekendtgørelse udstedt i medfør af denne lov.

*Stk. 4.* Tvister, der vedrører ferie optjent før den 1. januar 2001, afgøres efter de hidtidige regler.

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

*§ 2 i L 2003 1200 er sålydende:*

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. januar 2004. § 1, nr. 19, træder dog først i kraft den 1. januar 2005. § 1, nr. 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13 og 24, har virkning for ferie, som er optjent efter den 31. december 2001.

*Stk. 2.* Ferie, der er overført efter § 19, stk. 5, ved aftale indgået før den 1. januar 2004, afholdes efter de hidtidige regler herom.

*Stk. 3.* Af de forældede og uhævede feriepenge, jf. lovens § 36, stk. 1 og 2, som vedrører optjeningsåret 2002, tilfalder 74 pct. statskassen og 26 pct. Arbejdsmarkedets Feriefond. Såfremt der er givet tilladelse efter lovens § 36, stk. 3, til at anvende uhævede feriepenge til andet formål, tilfalder de 26 pct. dette andet formål i stedet for Arbejdsmarkedets Feriefond.

# Indledning

## I. Lovændringen 2000

Den nye ferielov fra 2000 (L 178) bevarede en række grundlæggende principper. Loven indebar imidlertid også en række ændringer. I de almindelige bemærkninger til lovforslaget var der redegjort for de vigtigste af disse ændringer.

### 1. Fravigelse ved kollektiv overenskomst

Loven giver arbejdsmarkedets parter en øget adgang til at aftale andre ferieregler end lovens.

Arbejdsmarkedets parter skal i videst muligt omfang kunne indgå kollektive overenskomster på ferieområdet, det vil sige, at loven kun gælder, når andet ikke er aftalt ved kollektiv overenskomst. På den måde vil der være mulighed for at aftale ferieregler, der er tilpasset forholdene i den enkelte branche eller på den enkelte virksomhed. Der er dog fortsat visse regler, der er ufravigelige, herunder hvem der har ret til ferie efter loven, optjeningsårets og ferieårets placering, krav på mindst 4 ugers ferie, udbetaling af feriegodtgørelse og forældelse.

Overenskomsterne skal ikke - som efter den hidtil gældende ferielov - godkendes af en offentlig myndighed. Da det skal være muligt ved kollektiv overenskomst at fravige lovens regler også til ugunst for løn-

modtagerne, skal der fortsat på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, der er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Arbejdsministeren har på spørgsmål om bestemmelser i lovforslaget, hvor der ikke kan aftales afvigelser svaret:

*“En række af lovforslagets generelle bestemmelser kan i sagens natur ikke fraviges ved aftale. Det drejer sig om bestemmelserne vedrørende lovens anvendelsesområde, loven som beskyttelseslov, kravet til aftaleparten på lønmodtagerside ved fravigelse af loven, brugen af FerieKonto, forældelse og indbetaling af feriegodtgørelse, adgangen til modregning, mindstekravene i forbindelse med visse af fravigelsesmulighederne, bemyndigelserne, myndigheders kompetence, klageadgangen, Arbejdsmarkedets Feriefond, straf, samt ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelserne.*

*Derudover kan følgende specifikke bestemmelser ikke fraviges til ugunst for lønmodtagerne:*

*§ 7, stk. 1, om optjening af ferie. Dog kan § 7, stk. 1, jf. § 10, stk. 1, fraviges således at ferie optjenes i timer.*

*§ 8, stk. 1, om retten til 25 dages ferie uanset optjening.*

*§ 9 om elevers ret til ferie.*

*§ 12, stk. 1 og 3, om at ferieårets placering og at ferie ikke kan holdes på det ugentlige fridøgn mv.*

*§ 13, stk. 1 og 2, om feriens start og sluttidspunkt og sygdom, når ferien begynder.*

*§ 15, stk. 1, om fastsættelse af ferien*

*§ 16, stk. 2, om ferie i fritstillingsperiode*

*§ 17, stk. 1 og 2, 1. og 2. pkt., om virksomhedslukninger*

*§ 18 om at ikke optjent ferie skal holdes før optjent ferie, og at overført ferie skal holdes før anden ferie*

*§ 23, stk. 6, om at der ved fratræden skal afregnes feriegodtgørelse*

*§ 24 om ret til feriegodtgørelse. Dog kan bestemmelsen fraviges ved kollektiv overenskomst således, at lønmodtageren i stedet får løn under ferie.*

*§ 38 om feriehindringer. Dog kan bestemmelsen fraviges ved kollektiv overenskomst, således at lønmodtageren i stedet for at få feriepengene udbetalt holder ferien i det følgende ferieår.”*

Af svaret på spørgsmål 73 fremgår, at følgende bestemmelser kan fraviges ved kollektiv aftale:

§ 2, stk. 2, jf. § 6

§ 7, stk. 1, jf. § 10, stk. 1 og 2

§ 8, stk. 2, jf. § 10, stk. 3

§ 12, stk. 1, jf. § 19

§ 12, stk. 2, jf. § 20, stk. 1

§ 13, stk. 3, jf. § 20, stk. 2

§ 14, jf. § 21, stk. 1

§ 15, stk. 2, jf. § 21, stk. 2

§ 15, stk. 3, jf. § 20, stk. 2

§ 16, stk. 1, jf. § 21, stk. 2

§ 17, stk. 2, jf. § 20, stk. 2

§ 23, stk. 1, jf. § 27, stk. 1

§ 23, stk. 2, 3, 4 og 5, jf. § 27, stk. 2

§ 24, jf. § 27, stk. 1

§ 25, jf. § 27, stk. 2

§ 26, jf. § 27, stk. 2

§ 28, jf. § 31

§ 38, stk. 1, jf. § 40

Endelig kan følgende bestemmelser fraviges ved individuel aftale:

§ 14, jf. § 21, stk. 1

§ 15, stk. 2, jf. § 21, stk. 2

§ 16, stk. 1, jf. § 21, stk. 2.

For disse aftaler gælder, jf. også ovenfor, at de så tillige vil kunne fraviges ved kollektiv aftale.

## **2. Overførsel af ferie, ferie i timer og mulighed for løn under ferie**

Feriereglerne er gjort mere fleksible. Blandt lovens nye muligheder kan nævnes:

**a.** Der vil fremover kunne brydes med princippet om, at optjent ferie skal holdes i det efter optjeningsåret følgende ferieår. Arbejdsmarkedets parter kan ved kollektiv overenskomst aftale, at ferie kan overføres til det følgende ferieår. I loven fastlægges

ganske få begrænsninger i denne mulighed. Danmark er internationalt forpligtet til at sikre, at alle lønmodtagere, der har optjent ferie, får mindst 4 ugers årlig ferie, og at denne ferie ikke kan erstattes med en kontant udbetaling af feriepengene. Det vil derfor alene være optjent ferie ud over 4 uger, der kan overføres til det følgende ferieår.

Hvis lønmodtageren ikke har holdt den overførte ferie, inden et eventuelt nyt arbejde tiltrædes, vil retten til at afholde mere end 5 ugers ferie bortfalde. Lønmodtageren får i stedet den optjente feriegodtgørelse ud over 25 dage udbetalt ved fratræden.

**b.** Ved kollektiv overenskomst kan det aftales, at ferien optjenes og afholdes i timer, således at der ikke nødvendigvis optjenes og afholdes ferie i 5 uger regnet i dage, ligesom arbejdsgiveren ikke længere vil skulle planlægge ferien under hensyntagen til princippet om, at ferieugen skal afspejle arbejdsugen. På grund af internationale forpligtelser skal den lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, dog optjene mindst 4 ugers ferie regnet i dage, ligesom lønmodtageren mindst har ret til at holde 4 ugers ferie regnet i dage.

**c.** Det vil også ved kollektiv overenskomst kunne aftales, at en løn-

modtager, der efter loven har ret til ferie med feriegodtgørelse, i stedet har ret til løn under ferien, selvom lovens betingelser for ret til løn under ferie - at lønmodtageren er antaget månedsvis og får løn under sygdom og på søgnehellidage - ikke er opfyldt.

### **3. Udbetaling uden ferien holdes**

Udbetaling af feriegodtgørelse uden afholdelse af ferie vil blandt andet kunne ske i forbindelse med lønmodtagerens fratræden, hvis lønmodtageren på grund af alder eller helbred forlader arbejdsmarkedet, hvis lønmodtageren framelder sig Det Centrale Personregister (CPR) og flytter til udlandet eller i forbindelse med en enkeltstående arbejdspræstation, der har medført et mindre feriegodtgørelsesbeløb.

### **4. 5-dages-uge**

Den hidtil gældende ferielovs optjeningsprincip byggede på en 6-dages-arbejdsuge, således at der blev optjent 30 feriedage eller 5 ugers ferie på et år. Imidlertid arbejdes der på det danske arbejdsmarked i overvejende grad i 5-dages-arbejdsuger. Ugebegrebet i ferieloven er derfor ændret til en 5-dages-uge. Lønmodtagerne vil fortsat have ret til i alt 5 ugers årlig ferie. For lønmodtagere, der arbejder i 6-dages-arbejdsuger, er der indsat en hjemmel for

direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen til at udarbejde nærmere regler om optjening og afholdelse af ferie i 6-dages-uger. En konsekvens af ændringen til en 5-dages-uge er, at der for fremtiden optjenes 2,08 dages ferie pr. måneds ansættelse.

## 5. Sygdom og ferie

Tidligere overgik risikoen for lønmodtagerens sygdom fra arbejdsgiveren til lønmodtageren allerede ved sidste arbejdsdags slutning og ikke først ved første feriedags begyndelse. Reglerne om risikoen for lønmodtagerens sygdom er nu ændret, så risikoen først går over fra arbejdsgiveren til lønmodtageren ved normal arbejdstids begyndelse den første feriedag. Hvis lønmodtageren bliver syg i weekenden før en ferie, der begynder om mandagen, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

## 6. Børnefamilier og ferie

Det er arbejdsgiveren, der efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til virksomhedens tarv, så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønsker. Det er nu udtrykkeligt bestemt, at arbejdsgiveren ved ferieplanlægningen blandt andet skal tage hensyn til lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens børns skolesommerferie.

## 7. Administration af ferieloven

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen skal fortsat varetage den løbende fortolkning af ferieloven og udsteder de administrative forskrifter, der knytter sig til loven. Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen vil desuden skulle træffe en række afgørelser i henhold til loven.

Arbejdsmarkedets Ankenævn er klageinstans for de afgørelser, der træffes af Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen. Afgørelser truffet af Arbejdsmarkedets Ankenævn vil ikke kunne indbringes for anden administrativ myndighed.

I det omfang feriereglerne er indskrevet i en kollektiv overenskomst, vil tvister skulle afgøres i det fagretlige system.

## 8. Indskrivning af praksis

Det fremgår nu udtrykkeligt af loven bl.a., at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag, at en lønmodtager, der er omfattet af en arbejdskonflikt, kun kan begynde ferien, hvis konflikten begynder senest samtidig med, at ferien begynder, og at arbejdsgiveren kan udskyde en tidligere fastsat ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, og at lønmodtageren får godtgjort eventuelle økonomiske tab.



## II Lovændringen 2003

Ved lovændringen i 2003 (L 53) er adgangen til at få udbetalt feriepenge uden afholdelse af ferie blevet udvidet.

Efter de *hidtil gældende* regler tilfaldt feriegodtgørelse, der ikke var hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og løn under ferie og ferietillæg, der ikke var udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond. eller en privat feriefond.

Hvis lønmodtageren efterfølgende dokumenterede at have holdt ferie i ferieåret, kunne direktøren for Arbejdsdirektoratet tillade, at fonden udbetalte beløbet til lønmodtageren. Feriepenge, som svarede til højst 3 feriedage eller udgjorde højst 1.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, kunne dog udbetales uden dokumentation for, at ferien var holdt.

Lønmodtageren kunne få udbetalt feriepengene i indtil 5 år efter udløbet af det ferieår, hvor ferien blev holdt eller skulle være holdt.

De *nye regler* indebærer, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, under nærmere betingelser udbetales automatisk til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller feriekortudsteder, hvis beløbet er

på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis en lønmodtager har mindre end 3.000 kr. i uhævet feriegodtgørelse eller løn under ferie eller ferietillæg, kan lønmodtageren efter anmodning få pengene udbetalt af arbejdsgiveren, FerieKonto eller feriekortudsteder, hvis ferien er holdt.

Derudover kan uhævet feriegodtgørelse eller ikke udbetalt løn under ferie eller ferietillæg, ved ferieårets udløb udbetales af arbejdsgiveren, FerieKonto eller feriekortudsteder efter anmodning fra lønmodtageren. Dette gælder uanset beløbets størrelse, hvis ferien er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt, eller hvis ferien stammer fra den 5. ferieuge. Hvis lønmodtageren har fået arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller ydelse efter lov om børnepasningsorlov i ferieåret, gælder der dog særlige regler.

Lønmodtagerens anmodning skal være i form af en skriftlig erklæring der skal kunne kontrolleres ved en efterfølgende stikprøvekontrol.

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som lønmodtageren ikke har ret til at få udbetalt efter §§ 34 a eller 34 b, tilfalder fortsat statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller de private fonde, med-

mindre ferien er overført til det følgende ferieår. Arbejdsgiveren, FerieKonto og feriekortudsteder skal således afregne de uhævede feriepenge ca. et halvt år senere end efter de hidtil gældende regler.

Endelig er adgangen til at få udbetalt uhævede feriepenge efter de nye regler fortabt den 30. september efter ferieårets udløb, uanset om lønmodtageren senere dokumenterer, at betingelserne var opfyldt. Efter den 30. september efter ferieårets udløb kan lønmodtageren dog fortsat få udbetalt uhævede feriepenge, men kun i indtil 3 år efter ferieårets udløb, hvis ferien er holdt eller lønmodtageren dokumenterer at have haft en feriehindring.

# Kapitel 1

## Lovens område

Loven gælder for arbejde, der udføres i Danmark. Dette gælder, hvad enten arbejdsgiveren er hjemmehørende i Danmark eller driver virksomhed i Danmark. Udfører en udenlandsk arbejdsgiver derimod kun midlertidigt arbejde i Danmark med udenlandske statsborgere, gælder loven ikke.

Som følge af Danmarks stigende engagement og forpligtelser over for de europæiske fællesskaber m.v. vil der hyppigere kunne forekomme tilfælde, hvor der vil indgå ansættelsesretlige momenter, der viser tilknytning til forskellige lande .

Ferieloven indeholder imidlertid ikke regler, der søger at løse sådanne tvister, idet disse må afgøres efter de almindelige regler i den internationale privatret. Herom kan især henvises til Almindelig del, afsnit IX.

Hvis arbejdsforholdet har *tilknytning til flere lande*, fx fordi arbejdsstedet ikke ligger i Danmark, eller lønmodtageren ikke udover arbejdsforholdet har tilknytning til Danmark, anvendes reglerne i lov om gennemførelse af konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, jf. lov nr. 305 af 9. maj 1990 med senere ændringer. Efter lovvalgskonventionen er arbejdstagere som udgangspunkt omfattet af ufravigeli-

ge 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. Ligger arbejdsstedet ikke i et bestemt land, lægges der vægt på beliggenheden af arbejdsgiverens forretningssted. Eksportchauffører ansat hos en dansk vognmand er dermed omfattet af den danske ferielov.

For så vidt angår midlertidig *udstationering* af arbejdstagere inden for EU- og EØS-landene, finder Rådets direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EF-tidende 1997 L 18 s. 1) anvendelse. Direktivet er gennemført ved lov nr. 933 af 15. december 1999 om udstationering af lønmodtagere. Efter direktivet, der delvis fortrænger konventionen om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, jf. lov nr. 305 af 9. maj 1990 med senere ændringer, skal lønmodtageren på udvalgte områder være underlagt lovgivningen i det land, hvor lønmodtageren er udstationeret, blandt andet reglerne om mindste antal betalte feriedage pr. år. Direktivet er dog kun relevant, hvis ikke reglerne i hjemlandet er mere favorable for lønmodtageren.

Hvis en udsendelse uden for Dan-



mark varer mere end 12 måneder, anses tilknytningen til den danske ferielov som udgangspunkt for ophørt.

Omvendt bliver udenlandske lønmodtagere udstationeret i Danmark kun omfattet af den danske ferielov, hvis tilknytningsmomenterne til Danmark er stærkere end til udsendelseslandet.

Om *Grønland og Færøerne* henvises til § 50.

Arbejdsdirektoratet har udarbejdet en information om optjening og udbetaling af feriepenge under ophold i udlandet (medtaget som bilag 9)

**§ 1. En lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.**

**Stk. 2. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.**

### **Ad stk. 1**

En lønmodtager har krav på frihed til at afholde ferie. Ferie er altså lovlig fraværsgrund.

### **Ad stk. 2**

Kun lønmodtagere er omfattet af loven. Som noget nyt opstilles der en definition på, hvad en *lønmodtager* er. Det har ikke hermed været hensigten at ændre den hidtidige praksis for, hvem der anses for løn-

modtagere efter ferieloven. Denne praksis viser, at der skal gives loven et vidt anvendelsesområde.

Om en person er lønmodtager vil bero på en helhedsvurdering. Spørgsmålet er, hvad der skal indgå heri.

Betænkning 1990, side 37 f, indeholder følgende bemærkninger herom:

*“Bedømmelsen af, om en person har lønmodtagerstatus beror på et samlet skøn over de konkrete beskæftigelsesvilkår. ...*

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

*I det konkrete tilfælde afgøres personens ferieretlige status ud fra en lang række momenter, der både kan være af formel karakter og kan knyt-*

*te sig til de konkrete omstændigheder for arbejdets udførelse. Eksempler på spørgsmål, som skal besvares er:*

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

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

Der skal være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. En arbejdsgivers instruk-

tionsbeføjelse kan blot bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses. Familieplejere og au pairs vil som udgangspunkt blive anset for lønmodtagere i ferielovens forstand. Omvendt anses indsatte, der udfører arbejde i fængsler og institutioner, ikke for lønmodtagere. Det samme gælder som udgangspunkt administrerende direktører, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Uden for lønmodtagerbegrebet falder politisk eller fagligt betonede 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.

Betænkning 1999 behandler side 30 personer i forskellige *arbejds-markedsordninger*. Der anføres:

*“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.”*

Betænkning 1990 side 37 anfører, at arbejde som led i social eller sundhedsmæssig optræning ikke er omfattet af loven.

Om fleksjob og ferie henvises til Arbejdsdirektoratets information af 28. december 2004 (medtaget som bilag 8).

Titel, lønnens størrelse, arbejdstidens længde, lønmodtagerens alder, om der arbejdes hjemme eller som bibeskæftigelse, eventuelle familiemæssige relationer til arbejdsgiveren og ansættelsesforholdets varighed er uden betydning for vurderingen.

Ferieudvalget var, som det fremgår af Betænkning 1990 side 39 ff, opmærksom på mange af de tvivlsspørgsmål, som opstår i forbindelse med en vurdering af, om en person er omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb. De sager, der i ferielovkontoret gennem årene er blevet

behandlet på foranledning af henvendelser fra såvel lønmodtagere som arbejdsgivere har afsløret en række principielle og konkrete afgrænsningsproblemer.

Det anføres i betænkningen:

*“Udvalget har endvidere kunnet konstatere, at mens ferieloven efter sin umiddelbare ordlyd er udformet med tanke på de persongrupper, som utvivlsomt og efter normal sprogbrug og retsopfattelse må betragtes som lønmodtagere, må det erkendes, at der for en række mere atypiske grupper på det danske arbejdsmarked er opstået tvivl og retstvister, der har medført behov for en både omfattende og ofte kompliceret bevisbedømmelse af de omhandlede gruppers ansættelsesretlige og aflønningsmæssige vilkår. Udvalget har herunder kunnet konstatere, at det ikke bare er inden for det “klassiske” tvivlsområde (agenter, provisionslønnede m.v.), at der er opstået afgrænsningsproblemer, der har givet anledning til en række tvister, men at det også gælder inden for sådanne områder som administrerende direktører i aktie- og anpartsselskaber og medarbejderes engagement i virksomheden målt i medejerskab/erhvervelse af en større eller mindre del af virksomhedens aktier/anparter. På samme måde er der opstået tvivl, for så vidt angår en række lønmodtagergrupper, der har en mere*

*selvstændig arbejdsform i forhold til deres opgavegiver, end man normalt kender på arbejdsmarkedet.*

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

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

*Andre eksempler på persongrupper, der på grund af arbejdets særlige art giver anledning til tvivl om*

*deres lønmodtagermæssige status, er døgnplejefamilier i det omfang, de driver denne virksomhed på en institutionslignende basis. Partsfiskere, der ret beset udfører lønmodtagerarbejde, men som deler nettooverskuddet og dermed deltager i afholdelsen af eksempelvis brændstofudgifter ved drift af fiskekutteren, har også en noget uafklaret status i relation til ferieloven, selv om denne persongruppe betragtes som berettiget til f.ex. arbejdsløshedsdagpenge."*

Den nye bestemmelse i § 1, stk. 2, løser ikke de påpegede problemer. Spørgsmålet behandles meget kortfattet i Betænkning 1999, side 28 f. Der må fortsat henvises til den omfattende praksis bl.a. behandlet i Almindelig del, afsnit III.

Der henvises endvidere til kommentaren til § 44, stk. 1, og § 45, stk. 2, om kompetence til at afgøre hvilke personer, der er omfattet af loven.

## **§ 2. Loven gælder ikke for**

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



**3) lønmodtagere, der har aftalt andre ferieregler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget mv.**

**Stk. 2. Lønmodtagere efter stk. 1, nr. 1 og 2, som fratræder, uden at pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter § 23, stk. 6. Feriegodtgørelsen indbetales og udbetales efter reglerne i kapitel 5.**

**Ad stk. 1**

Nr. 1 er ændret i forhold til den hidtil gældende bestemmelse, således at *tjenestemænd* i folkeskolen nu som kommunale tjenestemænd i øvrigt også er omfattet af ferieloven.

Statstjenestemænd og ansatte på tjenestemandslignende vilkår er undtaget fra ferieloven. Ferierettigheder for tjenestemænd følger af ferieaftaler indgået mellem Finansministeriet og de relevante centralorganisationer i medfør af tjenestemandsløvgivningen.

Nr. 3 henviser til aftaler efter § 9, stk. 2, i lov om visse arbejdsforhold i *landbruget* m.v. Efter denne bestemmelse kan parterne skriftligt aftale, at følgende regler skal gælde i stedet for ferielovens regler (§ 9, stk. 3-6):

*“Stk. 3. Optjeningsperioden er lig med ferieperioden. Lønmodtageren har krav på ferie i 30 hverdage årligt, det vil sige 2 1/2 dag for hver måneds ansættelse. Lønmodtageren*

*kan kræve, at mindst 2/5 af ferien gives i sammenhæng i tiden 2. maj til 30. september, hvis ansættelsesperioden gør det muligt. Resterende ferie gives delt eller i sammenhæng efter lønmodtagerens ønske. Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang tage hensyn til lønmodtagerens ønske om feriens placering.*

*Stk. 4. Ferie gives med fuld løn inkl. kostpenge, hvor dette er en del af lønnen, jf. stk. 5. Herudover ydes et ferietillæg på 1 pct. af den samlede løn.*

*Stk. 5. Værdien af kost beregnes på grundlag af de af Ligningsrådet for optjeningsåret fastsatte satser.*

*Stk. 6. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt sørge for, at ferien afholdes inden udløbet af ansættelsesperioden. Er det ikke muligt på grund af sygdom eller tilskadekomst, ydes i stedet løn og værdi af kost, jf. stk. 5, samt det i stk. 4 nævnte ferietillæg for hver mistet feriedag.”*

Er der ingen aftale, gælder ferieloven.

Lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v. adskiller sig især fra ferieloven ved, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at ferie optjenes og afvikles i det samme år efter et samtidighedsprincip, hvorefter optjeningsåret og ferieåret er sammenfaldende.

**Ad stk. 2**

I bestemmelsen præciseres det, at en lønmodtager, der er omfattet af

stk. 1, nr. 1 og 2, ved fratræden - uden at pensionsudbetaling påbegyndes - har ret til feriegodtgørelse for indeværende og tidligere optjeningsår, som lønmodtageren endnu ikke har holdt ferie for ved sin fratræden. Stk. 2 er en udvidelse i forhold til den hidtil gældende lovs § 2, stk. 2, idet nu også tjenestemænd i staten eller folkekirken har ret til feriegodtgørelse ved fratræden.

**§ 3. For søfarende udøver erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til arbejdsministeren eller direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.**

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

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

**Stk. 4. Forsvarsministeren kan indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie for militære personelgrupper, der ikke er omfattet af stk. 3.**

**Stk. 5. Indenrigsministeren kan**

**fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår i det statslige redningsberedskab.**

### **Ad stk. 1 og 2**

Stk. 1 og stk. 2 svarer til den tidligere lovs § 25.

### **Ad stk. 3**

Efter den hidtidige lovs § 25 a havde arbejdsministeren en tilsvarende bemyndigelse. Reglen ændrer ikke på det forhold, at værnepligt betragtes som et borgerligt ombud, der ikke er omfattet af lønmodtagerbegrebet.

### **Ad stk. 4**

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

**§ 4. En lønmodtager kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er**

**ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.**

**Stk. 2. Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane mv.**

**Stk. 3. I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system, jf. også § 44, Stk. 1.**

### **Ad stk. 1**

Bestemmelsen svarer efter indsættelsen af 2. pkt. igen til § 23 i den tidligere lov.

Ferieloven er en beskyttelseslov i den forstand, at en lønmodtager *ikke* kan give *afkald* på sin ret til ferie og betalingen herfor. Loven indeholder ufravigelige bestemmelser blandt andet om, hvem der har ret til ferie efter loven, optjeningsårets og ferieårets placering, ret til mindst 4 ugers betalt ferie, udbetaling af feriegodtgørelse og forældelse. Aftaler, herunder enhver samlet ordning, der reelt indebærer et afkald, som er i strid med lovens ufravigelige regler, vil være ugyldige. Hyppigt påberåber arbejdsgiverne sig, at det var aftalt, at *lønnen også indeholdt feriegodtgørelse*. En sådan aftale vil ikke kunne gøres gældende. Se herom allerede betænkning

1990 side 129 f, hvor der anføres:

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

*Udgangspunktet for en bedømmelse af et sådant synspunkt er, at det skal sikres, at feriepenge er til stede ved ferieafholdelsen. Derfor vil arbejdsgiveren både ifølge domspraksis og fast administrativ praksis blive pålagt at yde feriegodtgørelsen - oftest vil det ikke engang af lønsedlerne særskilt fremgå, at feriepenge er beregnet.*

*På samme måde vil en påstand om, at feriegodtgørelsen er udbetalt kontant ved fratræden, typisk blive tilslidesat med hjemmel i ferielovens § 23, stk. 1 [nu § 4] i hvert fald hvis der ikke kan fremlægges en klar dokumentation for, at feriegodtgørelsen dels er beregnet, dels - adskilt fra lønudbetalingerne - er ydet til lønmodtageren og betegnet “feriepenge” el. lign.”*

I slutningen af de enkelte af lovens kapitler er det angivet, hvorvidt og i hvilket omfang der vil kunne ske fravigelse af bestemmelserne i kapitlet. Ved de fleste muligheder for at fravige ferieloven er det et krav, at det aftales ved kollektiv overenskomst. Se nærmere herom i be-

mærkningerne til § 5. Der er dog visse bestemmelser, som kan fraviges ved en individuel aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Se herom oversigten i indledningsafsnittet.

DA-kommentaren (side 49) rejser det interessante spørgsmål, om der ud fra almene principper må ske begrænsninger i, hvad der kan aftales. Det anføres:

*“Bortset herfra er aftalerummet i ferieloven “frit”. Der er bortset fra ovennævnte begrænsninger med hensyn til emner ingen begrænsning i indhold eller tidspunktet for en aftale. Med hensyn til indhold kunne man spørge om ferieloven generelt set bygger på nogle principper, der må overholdes. Man kunne f.eks. spørge, om en lønmodtager efter den individuelle aftalemulighed navnlig i kapitel 3 jf. § 21, kunne aftale, at ferien ikke skulle varsles. Dette kunne også ske via en kollektiv aftale. Man kunne også spørge, om rettighederne først skulle være aktuelle, før man kunne aftale noget om dem, eller om dette også kan ske i en ansættelseskontrakt. I en konkret bedømmelse vil indgå klarheden af aftalen for den enkelte.*

*Det kan ikke antages, at der på den måde, hverken med hensyn til emne eller tid, formelt er en bund i ferieloven, medmindre f.eks. forholdet vil indebære en reel fraskrivelse, jf. også f.eks. aftalelovens § 36. Det*

*fremgår klart af lovens forarbejder, at loven fraviges også ved aftale, hvor der er hjemmel dertil, og at den kollektivt og individuelt kan fraviges til ugunst for lønmodtageren.*

*For så vidt angår både den individuelle og den kollektive aftalemulighed fremgår dette af lovens § 4. Det er efter loven i denne situation den kollektive lønmodtagerside, der er den kvalitative garant, hvor loven alene kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Loven stiller på den måde nye krav til lønmodtagersiden.”*

Resultatet kan ikke tiltrædes. Ferieloven er - som nævnt ovenfor - fortsat en beskyttelseslov. I en ansættelsessituation er lønmodtageren den klart svage part, der kan være nødsaget til at acceptere de vilkår, der fremgår af arbejdsgiverens udkast til ansættelsesaftalen. Det må derfor antages, at der ved individuel aftale alene kan gives afkald på aktuelle rettigheder.

Der er ikke længere nogen statslig myndighed, som skal godkende kollektive overenskomster indgået inden for ferielovens område.

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).



*Disse gældende overenskomster* vil fortsat være gyldige i det omfang, de ikke strider mod lovens ufravigelige bestemmelser. Man må dog være opmærksom på, at sådanne overenskomster skal fortolkes ud fra den lovgivning, der var gældende på indgåelsestidspunktet.

Hvis der sker ændringer i en tidligere godkendt overenskomst, skal overenskomsten i sin helhed indsendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen med henblik på registrering af overenskomster, jf. § 31, stk. 2.

Fravigelse af lovens bestemmelser til ugunst for lønmodtageren kan kun ske i det omfang loven udtrykkeligt angiver, at en bestemmelse kan fraviges, enten ved kollektiv overenskomst eller ved individuel aftale.

I 2. pkt. er det på ny præciseret, at krav på feriegodtgørelse ikke kan *overdrages*, ligesom feriegodtgørelse ikke kan *gøres* til genstand for *udlæg*.

I praksis har der flere gange været søgt *udlæg* i endnu ikke udbetalt feriegodtgørelse. Feriegodtgørelse, der administreres af en feriekortudsteder, eller som indestår hos FerieKonto, kan imidlertid ikke siges at være forfaldent og dermed tilhøre lønmodtageren, så længe betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt. Hvis betingelserne for udbetaling ikke opfyldes i løbet af ferieåret, tilfalder beløbet statskassen og Arbejdsmarke-

dets Feriefond eller en privat feriefond. Først på det tidspunkt, hvor lønmodtageren søger feriepengene udbetalt i forbindelse med afholdelse af ferie eller feriehindring, kan udlægget *gøres gældende*.

Reglen ændrer ikke ved i hvilket omfang, der kan foretages *lønindholdelse* efter reglerne i bl.a. kildekattebogen, så længe der ikke er udstedt feriekort.

## **Ad stk. 2**

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 4. Der kan fx være tale om længere ferie og højere feriepengebetaling.

I DA-kommentaren (side 56) antages det, at sådanne videregående ferierettigheder ikke kan forfølges efter ferielovens regler. Det antages endvidere, at § 5 ikke finder anvendelse i relation til disse rettigheder.

## **Ad stk. 3**

*Twister* om ferieregler, der indgår i en kollektiv overenskomst, afgøres i det fagretlige system. Dette gælder uanset, om der er tale om regler, som parterne kan fravige efter loven, eller om der er tale om ufravigelige bestemmelser, der er indskrevet som led i overenskomsten.

Ved indgåelsen af en kollektiv overenskomst vil parterne ofte ønske at skrive hele regelsættet ind i overenskomsten dels for at få et sammenhængende regelsæt dels for

at sikre, at tvister ikke skal løses både i det fagretlige system og i det administrative system eller ved de civile domstole. I bestemmelsen fastslås, at hvis parterne indskriver dele af regelsættet i overenskomsten, har det den konsekvens, at alle tvister om disse indskrevne dele skal afgøres i det fagretlige system. Dette gælder også tvister om lovens ufravigelige bestemmelser. Loven som helhed behøver altså ikke at være indskrevet i overenskomsten. Lovbestemmelser, der ikke er indskrevet, kan dog naturligvis ikke prøves i det fagretlige system, med mindre parterne er enige herom.

**§ 5. Hvor der efter denne lovs bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.**

I betænkning 1999, side 24, findes den almindelige definition på, hvad en *kollektiv overenskomst* er:

*“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 arbejdsgiverorganisation om de løn- og ansættelsesvilkår, der skal finde anvendelse. En kollektiv overens-*

*komst kan således godt indgå 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.”*

Det er disse almindelige regler, der fraviges (dvs. skærpes) i § 5.

Der er ikke i forarbejderne til bestemmelsen gjort bemærkninger om formen for den kollektive overenskomst. Man må derfor have henholdt sig til kollektivarbejdsrettens almindelige regler herom. Hasselbalch II (side 72) antager, at det er nødvendigt, at den overenskomst, der fraviger loven, er udtrykkelig og normalt skriftlig.

Arbejdsministeren har (på spørgsmål 76 og 77) givet en definition på en lokal fagforening og en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Herefter er en *landsdækkende lønmodtagerorganisation* en organisation, hvis aktiviteter ikke er begrænset til dele af landet.

En *lokal fagforening* er en fagforening, der har et bestemt geografisk område som virkefelt, og som dækker alle virksomheder inden for det pågældende område.

En lokal *klub* er begrænset til at omfatte de ansatte på en enkelt virksomhed. En lokal klub betragtes ikke som en lokal fagforening, der kan indgå kollektiv overenskomst efter § 5.

Kravet til aftaleniveau svarer til § 3 i den tidligere lov. Kravet til aftaleparten på lønmodtagerside er fastsat ud fra et beskyttelseshensyn for at undgå, at fx lønmodtagerne på en enkelt virksomhed kommer i en udsat forhandlingssituation i forbindelse med forhandlingerne om afvigende ferierettigheder.

I tilfælde af, at der ved individuel aftale eller lokalaftale sker fravigelser af feriebestemmelser i forhold til den overordnede kollektive overenskomst, skal uoverensstemmelser behandles i det fagretlige system, eventuelt som brud på overenskomsten.

Det er ikke i strid med kravet om en overenskomst på organisationsniveau, hvis denne overenskomst fx indeholder bestemmelser om, at anvendelsen af overenskomstens regler forudsætter lokal enighed. Det samme gælder, hvis overenskomsten angiver rammerne for de fravigelser, der er mulige, men udfyldelsen af disse rammer sker på lokalt niveau

ved en lokalaftale.

Protokollat om ferie indgået den 27. februar 2001 mellem *Dansk Industri* og *CO-industri* er medtaget som bilag 6.

## Fravigelsesmulighed

**§ 6. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige § 2, stk. 2.**

Efter bestemmelsen kan det fx aftales, at der for fratrædende tjenestemænd ikke indbetales feriegodtgørelse til FerieKonto for indeværende og tidligere optjeningsår.

# Kapitel 2

## Optjening af ferie

**§ 7. En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde.**

**Stk. 2. I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:**

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 25.**
- 2) Barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.**

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

**Stk. 4. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kulture er hjemsendt f.eks. på grund af vejrmæssige forhold eller materialeangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.**

Loven regulerer ikke spørgsmålet om *feriefridage* i henhold til de

kollektive overenskomster. Svenning Andersen anfører herom, a.st. side 379:

*”Ferienloven indeholder ikke bestemmelser om feriefridage. Begrebet feriefridage knyttes i mange kollektive og individuelle aftaler til ferieloven og dermed til dennes præceptive regler, mens andre aftaler lægger vægt på, at der er aftalt fridage, der ikke har ferielovens karakteristika.*

*Afgørende er parternes aftale vedrørende feriefridage. Henvises alene til, at ferieloven finder anvendelse på feriefridage må udgangspunktet være, at alle ferielovens bestemmelser såvel vedrørende optjening som afvikling finder anvendelse. Fremgår det derimod af ansættelseskontrakten, at funktionæren har 5 feriefridage årligt, må man i mangel af udtrykkelig aftale herom betragte dagene som givne fridage: De skal ikke først optjenes, ferielovens varslingsregler finder ikke anvendelse, de kan ved manglende udnyttelse konverteres til et kontant beløb etc.”*

### Ad stk. 1

Det tidligere gældende optjeningsprincip byggede på en 6-dages-arbejdsuge, hvor der optjentes 2,5 dages ferie for hver måneds beskæftigelse, således at der på et år optjentes 30 dages betalt ferie svarende

til 5 ugers ferie, hvor lørdage talte med som feriedage.

Efter stk. 1 optjenes der nu 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Reglen skal ses på baggrund af, at ferieugen i § 12, stk. 2, er ændret fra en 6-dages-uge til en *5-dages-uge*, hvor lørdagen ikke tæller med som en arbejdsdag. Indførelsen af en *5-dages-uge* medfører, at der bliver optjent færre feriedage pr. måneds ansættelse. På baggrund af et års ansættelse vil der blive optjent 25 dages betalt ferie, som stadig svarer til 5 ugers ferie (§ 8 drejer sig om selvbetalt ferie).

Det fremgår af 2. pkt. i stk. 1, at der ved kortere ansættelse end 1 måned sker en forholdsmæssig optjening af ferie. Som det fremgår af feriebekendtgørelsen (bilag 1), § 3, stk. 1, vil der herefter blive optjent 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Der kan dog højst optjenes ret til 2,08 dages betalt ferie pr. måned.

Om lønmodtagere, der arbejder 6 dage om ugen, henvises til § 11.

Det afgørende for, om der optjenes ferieret, er, om lønmodtageren er ansat hos en arbejdsgiver, og ikke om lønmodtageren konkret er på arbejde de pågældende dage. Det er ligeledes afgørende, om arbejdsgiveren skal betale hel eller delvis løn for den pågældende ansættelsesperiode.

Med ordet »*ansættelse*« i stk. 1 er det præciseret, at der optjenes ret til betalt ferie på baggrund af de pe-

rioder, hvor lønmodtageren er ansat hos arbejdsgiveren, hvilket som udgangspunkt også dækker arbejdsfrie perioder. Der optjenes altså ferie i hele ansættelsesperioden uafhængigt af, om der rent faktisk udføres arbejde, fx i en weekend. Når det opgøres, hvor mange dage en lønmodtager har været ansat, indgår også helligdage, sygedage og fridage etc.

Selv om en lønmodtager fx kun arbejder 2 timer eller mindre på en dag, optjenes der 0,07 feriedag pr. dag.

En lønmodtager, der fx fast arbejder 3 dage om ugen, anses for ansat hele ugen. På samme måde er en lønmodtager, der ansættes om torsdagen til et job, der varer 14 dage, ansat i 14 dage, selvom der kun udføres arbejde i 10 dage.

En ansat på deltid optjener også 2,08 feriedag pr. måned. Er den deltidsansatte beskæftiget hele året, optjenes 25 feriedage, der svarer til 5 uger.

Hvis en lønmodtager har 2 sideløbende ansættelser på deltid, optjenes der fuld ferieret i begge ansættelser. Der kan dog højst optjenes 25 dage i det enkelte ansættelsesforhold.

## Ad stk. 2

I bestemmelsen er det fastsat, i hvilke perioder lønmodtageren alligevel ikke optjener ret til betalt ferie uanset, at ansættelsesforholdet består.

Det drejer sig om *sygdoms*-perioder, *barsels* perioder og andre



orlovsperioder eller *tjenestefriheds*perioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn. Der kan fx være tale om borgerlige ombud eller pasning af syge børn. Lønudbetalingen er her afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie. Dog optjenes der ret til betalt ferie, hvis lønmodtageren opfylder betingelserne om ret til sygeferie-godtgørelse efter § 25. *Sygedagpenge*, som arbejdsgiveren udreder efter sygedagpengeloven, er ikke løn. Der skal være tale om, at arbejdsgiveren helt eller delvis betaler løn under den ansattes sygdom eller barsel i henhold til aftale herom. Dagpenge fra det offentlige giver ingen ferieret.

Bestemmelsen lovfæster den hidtidige praksis med hensyn til optjening af betalt ferie i fraværperioder. For så vidt angår sygdom, svarer bestemmelsen til den tidligere lovs § 6, stk. 2.

### Ad stk. 3

Bestemmelsen lovfæster den hidtil gældende praksis, hvorefter lønmodtageren i forbindelse med en overenskomstmæssig *strejke* eller *lockout* ikke optjener ret til betalt ferie. Bestemmelsen bygger på et princip om, at en lønmodtager, der deltager i en lovlig *konflikt*, ikke skal præstere en arbejdsydelse og dermed heller ikke har krav på løn i konfliktperioden.

Betænkning 1990, side 48, behandler spørgsmålet om *overenskomststridige arbejdsstandsninger*. Der anføres:

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

### Ad stk. 4

Bestemmelsen fastsætter, hvornår der optjenes ret til betalt ferie under *hjemsendelse* i henhold til en kollektiv overenskomst eller kutyme. Afgørende er her, om arbejdsgiveren betaler hel eller delvis løn under hjemsendelsen. Hvis ikke dette er tilfældet, optjenes der ikke ret til betalt ferie. Hjemsendelsen kan fx skyldes vejret eller manglende materialer.

Bestemmelsen gælder også i andre situationer, hvor en lønmodtager kan hjemsendes uden løn. Betænkning 1990, side 48, behandler spørgsmålet om arbejdsfrie *opsigelsesperioder*. Det anføres:

*“Lønmodtagere, der i en opsigelsesperiode ikke skal møde på arbejde, optjener betalt ferie i denne periode, fordi pågældende modtager løn. Så-*



*fremt lønmodtageren påtager sig nyt arbejde i opsigelsesperioden, fritages den tidligere arbejdsgiver for at yde feriepenge af lønnen i opsigelsesperioden fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren begynder at oppebære løn fra sit nye arbejde, medmindre lønnen fra den tidligere arbejdsgiver overstiger lønnen fra det nye arbejde. I givet fald skal den tidligere arbejdsgiver yde feriepenge af løndifferencen.”*

**§ 8. En lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter § 7.**

**Stk. 2. For en lønmodtager, der er omfattet af § 23, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.**

Bestemmelsen indeholder reglerne om *suppleringsferie*.

### **Ad stk. 1**

En lønmodtager har ret til at holde i alt 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie hertil. I så fald må der som hidtil holdes ferie for egen regning. Den mest almindelige finansieringskilde ved afholdelse af den såkaldte suppleringsferie er dog efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring og arbejdsformidling.

Der er tale om en ret og ikke en

pligt for lønmodtageren til at holde ikke optjent ferie. En arbejdsgiver kan således ikke pålægge en lønmodtager at afvikle ferie, som ikke er optjent. Efter § 17, stk. 1, om *virksomhedslukning* kan arbejdsgiveren dog fastsætte ferie for en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, hvis der er tale om en ferielukning af virksomheden.

Den tidligere bestemmelse i § 6 a, stk. 2, om, at en lønmodtager højst kunne kræve at afholde 12 ikke-optjente feriedage efter den 30. september, det vil sige efter ferieperiodens udløb, gælder ikke længere. En lønmodtager, der ansættes sent i ferieåret uden at have afholdt ferie, kan altså også kræve 25 dages ferie.

Han kan ikke i forbindelse med ansættelsen gyldigt give afkald herpå, jf. § 4. Det påhviler virksomheden efter § 15 at få afklaret, om lønmodtageren ønsker suppleringsferie. Det forekommer derfor tvivlsomt, om der kan opstilles nogen *oplysningspligt* eller noget krav om tidspunkt for fremsættelse af ønske om suppleringsferie. Se således også Hasselbalch side 79. En anden opfattelse fremgår af DA-kommentar, side 93 f. Olsen og Ryder anfører side 85, at lønmodtagere vil være nødt til “med et rimeligt varsel” at gøre arbejdsgiveren opmærksom på, at der ønskes feriefrihed.

Problemet er endvidere berørt i ministerens svar på spørgsmål 2 af 19.

november 2003 i relation til behandlingen af L 53. I svaret anføres bl.a.:

*”Hvis arbejdsgiveren af en eller anden grund ikke har placeret ferien – heller ikke efter lønmodtagerens anmodning herom – vil lønmodtageren med et rimeligt varsel kunne orientere arbejdsgiveren om, at ferie holdes ved ferieperiodens hhv. ferieårets udløb. Feriefraværet vil ikke være en misligholdelse af ansættelsesforholdet, og arbejdsgiveren vil ikke kunne afskedige lønmodtageren af denne grund.”*

## **Ad stk. 2**

Bestemmelsen omfatter kun lønmodtagere, der holder ferie med løn efter § 23.

Ved en 5-dages-uge vil den månedslønnede kunne trækkes med 4,8 pct. pr. dags ferie eller 24 pct. pr. uges ferie, som ikke er optjent. Da der er tale om løntræk fastsat ud fra en gennemsnitsberegning, kan der være forskelle fra måned til måned.

Alt efter hvornår og hvordan ferien holdes, kan *løntrækket* efter denne regel blive forholdsmæssigt for stort eller for lille.

Eksempelvis vil ferie for egen regning, der afholdes i hele august måned på grund af antallet af arbejdsdage - og dermed feriedage, medføre et løntræk på mere end 100% af månedslønnen. Omvendt kan løntrækket i andre måneder være mindre end månedslønnen.

Hidtil, hvor ferien beregnedes som en 6-dages uge, var praksis et løntræk på 4 pct. (1/25) af månedslønnen pr. dags ferie.

Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Dette er især sket på det offentlige område. CO-Industri og Dansk Industri har i Industriooverenskomsten aftalt, at der fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer.

Se bemærkningerne til § 10, stk. 3.

**§ 9. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.**

**Stk. 2. Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.**

**Stk. 3. Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.**

Bestemmelsen svarer til den tidligere lovs § 7 med de ændringer, der følger af overgangen til en 5-dages-ferieuge. Først fra 3. ferieår opnås retten til betalt ferie efter § 7. *Ele-*

ver stilles herved i relation til feriebetaling betydeligt bedre end lønmodtagere, der må afholde suppleringsferie efter § 8. Ferielovens øvrige bestemmelser gælder også for elevforhold.

### **Ad stk. 1**

Bestemmelsen omhandler første og andet hele ferieår efter elevens ansættelse hos arbejdsgiveren. Der henvises her til § 12, stk. 1, hvorefter ferieåret går fra 1. maj til 30. april.

En elevs ret til betalt ferie er ikke betinget af, at eleven har optjent ret til ferie forud for ferieåret. Dette er en fravigelse af § 7.

Det er arbejdsgiveren på ferietidspunktet, som skal betale elevens løn under ferie. Hvis eleven har haft forudgående beskæftigelse og har optjent feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren alene betale løn under ferie for de dage, hvor eleven ikke har optjent feriegodtgørelse. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse til 25 feriedage, men godtgørelsen pr. dag er lavere end elevlønnen på ferietidspunktet, vil arbejdsgiveren på ferietidspunktet skulle supplere feriegodtgørelsen op til den normale elevløn på ferietidspunktet.

En elev, der skifter arbejdsgiver under uddannelsen, vil ved fratreden være berettiget til feriegodtgørelse fra den første arbejdsgiver efter lovens almindelige bestemmelser, mens den nye arbejdsgiver skal

give betalt ferie efter denne bestemmelse. Arbejdsgiveren vil derfor eventuelt skulle supplere elevens medbragte feriegodtgørelse op til den normale elevløn på ferietidspunktet. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse for fx 15 dages ferie, og feriegodtgørelsen pr. dag er højere end elevlønnen på ferietidspunktet, skal arbejdsgiveren alligevel betale den fulde elevløn for de feriedage, som eleven ikke har optjent feriegodtgørelse til.

Elever er også omfattet af § 23 om lønmodtagere, der er antaget månedsvis. Efter § 23, stk. 2, vil sådanne lønmodtagere få et ferietillæg på 1% af lønnen i optjeningsåret. Det antages, at dette tillæg alene skal beregnes på grundlag af den i optjeningsåret faktisk udbetalte løn, hvorfra ferielønnen skal gå.

### **Ad stk. 2**

Bestemmelsen omhandler det *indeværende* ferieår, som eleven ansættes i. Hertil kommer elevens rettigheder efter stk. 1.

### **Ad stk. 3**

Baggrunden for bestemmelsen er, at det forudsættes, at en elev, der ansættes senere end 1. juli, allerede har holdt sin hovedferie. Bestemmelsen knytter sig til *virksomhedslukninger* efter § 17 og skal sikre eleven mod løntab på grund af ferielukning det første år.

## **Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser**

**§ 10. Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 28, aftales, at § 7, stk. 1, kan fraviges, således at ferie optjenes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie.**

**Stk. 2.** Hvis ferie er optjent i timer, skal der ved lønmodtagerens fratræden ske en omregning fra timer til dage.

**Stk. 3. § 8, stk. 2, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.**

### **Ad stk. 1**

Det er muligt ved kollektiv overenskomst at aftale, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage. Det kan komme til at betyde, at optjeningen af ferie i timer ikke nødvendigvis bliver på hele 5 ugers årlig ferie regnet i dage, men kan blive mindre eller mere.

Forudsætningen for at kunne anvende *timeoptjening* er, at parterne samtidig efter § 31 har aftalt at fravige reglen i § 28 om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Begrundelsen herfor er, at FerieKonto benytter ferielovens system om optjening og afholdelse af ferie i dage.

Om afholdelse i timer henvises til § 20.

### **Ad stk. 2**

Bestemmelsen er begrundet i hensynet til, at den nye arbejdsgivers ferieregnskab opererer i dage, og at lønmodtageren i sit nye arbejdsforhold holder ferie i dage efter lovens almindelige system.

### **Ad stk. 3**

Der kan således aftales et andet løntræk både i en for lønmodtageren gunstig og ugunstig retning. Bestemmelsen betyder, at inden for områder, hvor man allerede har andre løntræksregler, vil disse kunne opretholdes. En aftale, der stiller lønmodtagere bedre, behøver ikke at være kollektiv, jf. § 4, stk. 2.

**§ 11. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte regler om optjening af ferie ved ansættelse under 1 måned og om optjening af ferie og fradrag i månedslønnen for lønmodtagere, som arbejder mere end 5 dage om ugen. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan ligeledes fastsætte regler om optjening af ferie for lønmodtagere, som ikke har en kontrollabel arbejdstid og om ferie efter § 9 for elever, som arbejder mere end 5 dage om ugen.**

En lønmodtager med *ukontrollabel arbejdstid*, vil typisk være en lønmodtager, der udfører arbejde i eget hjem. Det kan fx være konsulentopgaver, hvor opgaven ikke har

karakter af en selvstændig virksomhed. Det kan også være en lønmodtager, der arbejder som hjemmesyerske, interviewer, telefonsælger eller oversætter, som forbereder opgaver i hjemmet, og som ikke er selvstændig. Der er endnu ikke fastsat regler herom.

Reglerne om lønmodtagere, der arbejder *mere end 5 dage om ugen*, findes i kapitel 3 i bekendtgørelse nr. 1285 af 14. december 2004, der er medtaget som bilag 1. Se hertil vejledningen til kapitel 3 (bilag 2). Princippet er, at der optjenes 2,5 feriedage pr. måneds ansættelse, 30 feriedage efter et helt års ansættelse, svarende til 5 ugers ferie. Det gælder også, selvom lønmodtageren i 6 dage om ugen sammenlagt kun arbejder 37 timer.

Om ansættelse *under 1 måned* gælder feriebekendtgørelsens § 3, stk. 1 og § 5 stk. 1. § 3, stk. 1 fastsætter, at der for ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Der kan dog højst optjenes ret til 2,08 dages betalt ferie pr. måned. Disse regler gælder for lønmodtagere, der arbejder 5 dage eller mindre om ugen. For øvrige lønmodtagere fastsætter § 5, stk. 1, at der optjenes ret til 0,09 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Der kan dog højst optjenes ret til 2,5 dages betalt ferie pr. måned.



# Kapitel 3

## Afholdelse af ferie

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

**Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.**

**Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgneheligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.**

§ 12 indeholder bestemmelserne i den hidtil gældende lovs § 8, stk. 1, og § 6, stk. 3.

### Ad stk. 1

*Ferieåret* går nu fra 1. maj til 30. april. Efter den tidligere lovs § 8, stk. 1, gik ferieåret fra 2. maj til 1. maj. Ifølge betænkning 1990, side 174, skyldes ændringen, at 1. maj er en sædvanefastsat fridag, som omtalt i stk. 3.

Ferien skal holdes i ferieåret, der følger efter optjeningsåret. *Optjeningsåret* er efter § 7, stk. 1, kalenderåret. Det har hidtil været reg-

len, at hele ferien skulle holdes inden for ferieåret, og at retten til ferien ikke kunne overføres til et andet ferieår. Dette princip er opretholdt som hovedregel. Arbejdsmarkedets parter kan dog efter § 19 aftale, at en del af ferien kan overføres til et kommende ferieår.

### Ad stk. 2

Tidligere afholdtes ferie med 6 dage om ugen. For de lønmodtagere, der arbejdede 5 dage om ugen, indgik lørdag eller erstatningsfridagen for lørdag som en arbejdsfri dag.

6-dages-ferieugen er nu ændret til en 5-dages-ferieuge, da arbejdsugen for de fleste lønmodtagere i dag er på 5 dage. Lørdag eller erstatningsfridagen for lørdag indgår herefter på samme måde som søndag ikke længere i beregningen af ferieugen.

Bestemmelsen lovfæster den praksis, der havde dannet sig om fordelingen af ferie på arbejdsdage og arbejdsfrie dage. Betænkning 1990 side 84 beskriver denne praksis således:

*“Med hensyn til den mere detaljerede placering af ferien, herunder spørgsmål om hvilke komponenter, som skal indgå i ferien - dvs. arbejdsdage, arbejdsfri dage, søndage, søgneheligdage m.v. - bestemmer ferielovens § 6, stk. 3, at der i virksomheder med en 5 dages arbejds-*



*uge, i ferien skal indgå et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage. Det følger heraf, at forholdet mellem arbejdsdage og arbejdsfrie dage skal afspejles i placeringen af feriedage, ligesom det må antages, at den type vagter, en lønmodtager normalt skal arbejde på (dagvagter, aftenvagter, nattevagter, rådighedsvagter m.v.) også skal afspejle sig i ferien, således at der skal indgå et forholdsmæssigt antal af de forskellige vagttyper i placeringen af feriedage.”*

Ferie holdes altså på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt.

*Arbejdsfrie dage* indgår i ferieugen, hvis lønmodtagerens arbejdsuge både indeholder arbejdsdage og arbejdsfrie dage. En arbejdsuge kan indeholde både arbejdsdage og arbejdsfrie dage, hvis lønmodtageren arbejder færre end 5 dage om ugen. Hvis en lønmodtager fx arbejder 4 dage om ugen, uanset om der er tale om fuldtids- eller deltidbeskæftigelse, indgår den ugentlige arbejdsfrie dag i ferieugen således, at der indgår 5 arbejdsfrie dage i de 5 ugers ferie.

For lønmodtagere, der arbejder i *turnus* både i dag-, aften- og nattevagter og derudover har et antal arbejdsfrie dage, skal arbejdsgiveren ved planlægningen af ferien sikre sig, at disse forskellige *vagtdage* og arbejdsfrie dage indgår i ferien med et forholdsmæssigt an-

tal. Arbejdsgiveren kan altså ikke vælge kun at lægge ferien på de arbejdsfrie dage eller kun på dage, hvor lønmodtageren ville have haft dagvagter, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie.

Ferien holdes i dage. Det er dog muligt at regne ferien *i timer* i stedet for i dage, når loven ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren. Afholdelse af *ferie i timer* må hverken medføre, at ferien skal holdes i mindre end hele dage, at den samlede ferie bliver på under 5 ferieuger regnet i dage, eller at ferieugen ikke afspejler arbejdsugen. Arbejdsmarkedets parter kan dog efter § 20, stk. 1, ved kollektiv overenskomst aftale, at ferien holdes i timer. Dette gælder også, selv om det fører til regler, der er til ugunst for lønmodtageren.

Ferien holdes i *hele* dage. Arbejdsgiveren kan derfor ikke selv fastsætte ferie til afholdelse på *halve dage*. Det har derimod været fast administrativ praksis, at antallet af feriedage nedrundes til nærmeste hele antal feriedage, når FerieKonto udsteder feriebeviser. Hvis lønmodtageren har optjent mindre end én dags ferie, har det af tekniske grunde været nødvendigt at udstede feriebevis for en halv dag. I den situation kan arbejdsgiveren selv fastsætte en halv dags ferie. Det har desuden været praksis, at ferie kan holdes på halve dage, hvis det er efter aftale med eller ønsket

af lønmodtageren, og den halve feriedag holdes i forbindelse med halve fridage ifølge overenskomst, sædvaner eller kutyme, som fx Grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Denne praksis forudsættes ikke ændret.

Hasselbalch antager (side 87), at ferie ved arbejdsgivers ensidige beslutning også kan gives i halve dage, når der foreligger stærke driftsmæssige grunde hertil og feriens rekreative mål ikke bliver kompromitteret.

Synspunktet, der må afvises, er uden støtte i ferielovens forarbejder, der ellers er meget detaljerede på dette punkt. I betænkning 1999, side 66, anføres endvidere:

*“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.”*

### Ad stk. 3

Bestemmelsen lovfæster praksis, hvorefter ferie ikke kan lægges på dage, hvor lønmodtageren allerede har fri eller har en feriehindring. Betænkning 1990 side 84 f beskriver denne praksis således:

*“Ferieloven indeholder ingen regler om placering af ferie på søgneheligdage og søndage, men det må bl.a. ud fra en forståelse af ferielovens § 6, stk. 3 følge, at ferien ikke kan lægges på sådanne dage, og ikke kan placeres på erstatningsfridage for sådanne dage, i tilfælde, hvor lønmodtageren som følge af kontinuerlig drift skal arbejde på søgneheligdage, men i stedet har opnået erstatningsfridage for disse.”*

Ferie kan altså ikke lægges på dage, der er *helligdage* i Danmark. Disse er nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, Storebededag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag .

Ligeledes kan arbejdsgiveren ikke fastsætte feriedage på dage, som *sædvanemæssigt* i virksomheden eller efter en kollektiv overenskomst eller individuel aftale allerede er fridage. Disse dage er fx 1. maj og Grundlovsdag. For nogle er også juleaftensdag og nytårsaftensdag fridage.

Med *fridage* tænkes der ikke her på arbejdsfrie dage i forbindelse med arbejdstidens tilrettelæggelse. Ferie

kan heller ikke lægges på det ugentlige fridøgn. På samme måde kan ferie ikke lægges på *erstatningsfridage* for de ovenfor nævnte fridage. Afspadseringsdage, der ikke indgår i en turnus, men som lønmodtageren har optjent, fx ved overarbejde, skal behandles på samme måde som andre fridage.

Derudover kan ferie ikke afvikles, hvis lønmodtageren efter § 38 er afskåret fra ferieafholdelse, fx på grund af barsel.

### **§ 13. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.**

**Stk. 2.** Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

**Stk. 3.** Hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien.

### **Ad stk. 1**

Heri præciseres praksis om, at ferien begynder på det tidspunkt, hvor lønmodtageren ville begynde den almindelige arbejdsdag, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie, og at ferien slutter på det tidspunkt, hvor den sidste arbejdsdag ville have været afsluttet, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie. For mange lønmodtagere, der holder fri en kalenderuge, vil

det sige, at ferien begynder mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse og slutter fredag aften ved normal arbejdstids ophør. Det er den enkelte lønmodtagers normale arbejdstids begyndelse og ophør, der er afgørende for, hvornår ferien begynder henholdsvis slutter.

Et særligt spørgsmål er det, om arbejdsgiveren kan kalde en lønmodtager, der skal starte ferie mandag morgen, på arbejde i weekenden forinden eller umiddelbart før ferien slutter.

Ifølge forarbejderne til den nye ferielov er der ikke tilsigtet en ændring i hidtidig praksis for, hvornår ferien begynder og slutter. Arbejdsgiveren kan derfor ikke med henvisning til ferieloven énsidigt ændre i hidtidig praksis for, hvornår *overarbejde* kan forlanges udført. For størstedelen af arbejdsmarkedet afholdes en ferieuge sædvanemæssigt med en kalenderuge.

Arbejdsministeren har herom udtalt (spørgsmål 19):

*“Det følger af forslaget § 13, stk. 1, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. Der er tale om en præcisering af gældende praksis om, at ferien begynder på det tidspunkt, hvor lønmodtageren ville begynde den almindelige arbejdsdag, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie.*

*Om lønmodtageren kan kaldes på*

*arbejde i weekenden, før ferien begynder, afhænger af, om der i ansættelsesforholdet er adgang til at kalde lønmodtageren på arbejde i weekenden.”*

Se om spørgsmålet også Hasselbalch side 8 og 90 og Olsen og Ryder side 118 f.

Når feriens *begyndelses-* og *sluttidspunkt* fastsættes i forhold til den sædvanlige arbejdstids tilrettelæggelse, tages der samtidig højde for arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Efter disse regler skal der som udgangspunkt være mindst 11 timer mellem hver arbejdsperiode og mindst 1 fridøgn for hvert 6. arbejdsdøgn. Har en virksomhed fået dispensation fra arbejdsmiljølovens regler om *hviletid og fridøgn*, således at lønmodtagerne fx i nogle vagter kun får 8 timers frihed, vil ferien også kunne begynde 8 timer efter arbejdets ophør. Feriens begyndelses- og sluttidspunkt har særlig betydning i forhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser ved arbejdsforhold, hvor der arbejdes i skiftende vagter.

## **Ad stk. 2**

I stk. 2 fastsættes, at hvis en lønmodtager er *syg på tidspunktet* for feriens begyndelse, er der - uanset *sygdom* mens art og omfang - tale om en *feriehindring*, som medfører, at ferie ikke kan begynde, med-

mindre lønmodtageren selv ønsker at begynde ferien. Det vil ikke længere være af betydning, om lønmodtageren kan anses for at kunne holde ferien med et rekreativt udbytte. Det er alene afgørende, om lønmodtageren anses for syg i forhold til at kunne udføre sit arbejde.

Når lønmodtageren bliver rask, skal lønmodtageren møde på arbejde igen. Dette gælder principielt også, selvom lønmodtageren bliver rask inden for den periode, hvor lønmodtageren skulle have holdt sin ferie. Imidlertid fastsætter feriebekendtgørelsens § 13 her, at medmindre andet er kollektivt aftalt, har en lønmodtager ret til efter sin *raskmelding* at holde resten af den planlagte ferie. Der er tale om en ret og ikke en pligt for en lønmodtager.

Når en lønmodtager melder sig rask, skal det oplyses, om man vil gøre krav på at holde ferie i forlængelse af raskmeldingen. Vælger en lønmodtager ikke at holde ferie og dermed at stille sin arbejdskraft til rådighed for en arbejdsgiver, skal der fastsættes ny ferie. Her gælder de almindelige regler for fastsættelse af ferie.

§ 13, stk. 2, indeholder en ændring i forhold til den hidtil gældende praksis. Herefter overgik risikoen for en lønmodtagers sygdom i forbindelse med ferie fra arbejdsgiveren til lønmodtageren allerede

ved arbejdstids ophør på lønmodtagerens sidste arbejdsdag og ikke først ved arbejdstids begyndelse på lønmodtagerens første feriedag.

Ferieloven tager ikke stilling til spørgsmålet om *dokumentation* for sygefravær. Her gælder de almindelige ansættelsesretlige regler.

Lønmodtageren skal i overensstemmelse med de regler om sygemelding, der i øvrigt måtte gælde for ansættelsesforholdet herunder om lægeerklæring, *sygemelde* sig over for arbejdsgiveren. Det vil normalt betyde, at lønmodtageren sygemelder sig over for arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. Forsømmes dette, må lønmodtageren efter omstændighederne enten anses for at have påbegyndt ferien eller at have mistet retten til sygedagpenge/-løn. Der skal naturligvis også ske sygemelding, hvis lønmodtageren opholder sig i udlandet ved feriens begyndelse.

Hvis situationen er den, at hele virksomheden er *ferielukket* fra mandag morgen, hvor ferien skulle være begyndt, og lønmodtageren derfor ikke kan komme i kontakt med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne, er det vigtigt, at lønmodtageren sikrer sig dokumentation for, at lønmodtageren har forsøgt at komme i kontakt med arbejdsgiveren. Dette kan fx ske ved, at lønmodtageren indtaler en besked på virksomhedens telefonsva-

rer eller sender virksomheden et brev, en fax eller en mail, hvori der gives besked om sygdommen, og om at ferien som følge heraf ikke påbegyndes.

Et særligt tilfælde er det, hvor virksomheden er ferielukket, når lønmodtageren efter at være blevet rask ønsker at genoptage sit arbejde.

Arbejdsministeren har herom udtalt (spørgsmål 16):

*“Situationen er ikke ny. Den adskiller sig ikke fra den situation, hvor lønmodtageren fx bliver syg før arbejdstids ophør en fredag eftermiddag og vedkommende derfor ikke begynder ferien om mandagen, hvor virksomheden holder kollektivt ferielukket. I begge tilfælde kan lønmodtageren være afskåret fra at få kontakt til arbejdsgiveren, hvis han bliver rask under ferielukningen.*

*Spørgsmålet er antagelig temmelig teoretisk, idet det ikke er behandlet i retspraksis; og litteraturen er yderst sparsom med anvisninger på, hvorledes problematikken skal løses.*

*Litteraturen kan nærmest sammenfattes sådan, at en lønmodtager, der har givet - eller har forsøgt at give - arbejdsgiveren besked om raskmeldingen, men som ikke kan beskæftiges på grund af ferielukningen, kan kræve fuld erstatningsferie, hvis det er hovedferien, der er tale om, med mindre syg-*



*dommen har været af ganske kort varighed. Hvis lønmodtageren ikke giver arbejdsgiveren besked, anses pågældende for at have afviklet den kortere ferie efter eget valg.*

*Med lovforslagets § 21 åbnes der mulighed for, at arbejdsgiveren og lønmodtageren og parterne i en kollektiv overenskomst selv kan regulere problematikken. De kan således aftale, at fravige reglerne om sammenhængende ferie, og hvornår henholdsvis hovedferien og den øvrige ferie skal holdes, ligesom parterne kan fravige fristerne om meddelelse af ferie.”*

Om det tilfælde, hvor der i virksomheden er *ansat en vikar*, og lønmodtageren efter at være blevet rask ønsker at genoptage sit arbejde, har arbejdsministeren udtalt (spørgsmål 17):

*“Denne situation vil ikke være anderledes end situationen i dag, hvis lønmodtageren i stedet bliver syg før arbejdstids ophør fredag. I sådan en situation vil lønmodtageren have ret til at genoptage arbejdet, når lønmodtageren er blevet rask, uanset om der er ansat en vikar til feriedækning.”*

Ved sygdom, der opstår *efter ferien er påbegyndt*, anses lønmodtageren for at holde ferie uanset sygdommen.

Se endvidere § 22.

### **Ad stk. 3**

Heri lovfæstes den eksisterende praksis om, at hvis en lønmodtager deltager i en (lovlig) *strejke* eller *lockout* på tidspunktet for feriens begyndelse, er der tale om en feriehindring. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien er begyndt senest samtidig med, at en *arbejdskonflikt* begynder. Lønudbetalingstidspunktet er her uden betydning.

En lønmodtager, som normalt arbejder mandag til fredag, begynder ferien mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse. Hvis *konflikten* er startet før dette tidspunkt, kan ferien ikke påbegyndes.

Ferien vil først kunne afholdes efter konflikten afslutning. På dette tidspunkt vil ferie skulle aftales efter de almindelige regler. Da varslerne i § 15 ikke nødvendigvis kan overholdes, fordi der i forhold til varslingsreglerne ikke er tilstrækkelig med tid tilbage for 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.

Spørgsmålet om afholdelse af ferie efter en konflikt behandles på samme måde som en feriehindring. Det vil sige, at lønmodtageren i visse situationer kan få udbetalt op-



tjente 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 konflikten afslutning.

Der optjenes ikke ferie under en konflikt, jf. § 7, stk. 3. Bestemmelsen omhandler kun lovlige konflikter.

Se endvidere § 22.

**§ 14. Af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.**

**Stk. 2. En lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal have mindst 10 dage i sammenhæng i ferieperioden. Herudover skal mindst 5 dage gives i tiden fra den 1. maj til den 31. oktober.**

**Stk. 3. Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.**

Ferien deles op i *hovedferie* (3 uger) og hvad der tidligere blev kaldt for *restferie* (2 uger). Bestemmelsen fastlægger udgangs-

punktet for, inden for hvilke perioder af ferieåret ferien skal holdes, medmindre andet aftales. § 14 svarer til den hidtil gældende lovs § 9. Princippet om *sammenhængende ferie* har været gældende fra den første ferielov og er begrundet i, at ferien for at kunne anses for rekreerende for lønmodtageren skal gives i en sammenhængende periode.

## Ad stk. 2

Bestemmelsen er en specialregel for ansatte i *landbruget*. En lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, har ret til 10 feriedage i sammenhæng i ferieperioden. Derudover har ansatte i landbruget ret til 5 dages ferie i en udvidet ferieperiode, der strækker sig fra 1. maj til 31. oktober. Denne del af ferien kan gives i sammenhæng med de 10 dages hovedferie, eller den kan gives i sammenhæng eller delt på et andet tidspunkt af den udvidede ferieperiode.

I forhold til den tidligere gældende lov er der tale om en mindre ændring, idet ferieretten i den udvidede ferieperiode øges fra 3 dage til 5 dage.

## Ad stk. 3

Restferien eller de øvrige feriedage skal gives i sammenhæng 5 dage ad gangen, medmindre arbejdsgiveren ud fra driftsmæssige hensyn ønsker, at ferien holdes i *enkelt dage*. Olsen og Ryder antager, side 131, at

arbejdsgiveren her har meget vide rammer. Denne antagelse stemmer ikke med lovens forarbejder, jf. Lollike side 144 f og betænkning 1990 side 80. Birgit Bang anfører tilsvarende side 45:

*“Arbejdsgiveren kan placere ferien i form af enkelte feriedage, hvor det er ønskeligt af hensyn til virksomhedens drift.*

*I givet fald må arbejdsgiveren kunne begrunde, hvorfor det af hensyn til virksomhedens drift er nødvendigt at placere resterende feriedage på denne måde.”*

De øvrige feriedage kan lægges uden for ferieperioden og før eller efter hovedferien.

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

**Stk. 2.** Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feri-

**edage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.**

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

Bestemmelsen handler om arbejdsgiverens fastsættelse af og varsling af afholdelsen af ferien, samt arbejdsgiverens mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie. Disse regler fandtes til dels i den hidtil gældende lovs § 10, stk. 1.

### **Ad stk. 1**

Det er arbejdsgiveren, der fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Fastsættelsen sker efter *forhandling* med lønmodtageren. Det vil sige, at lønmodtageren skal have mulighed for at komme med ønsker til, hvornår ferien holdes. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt imødekomme *lønmodtagerens ønsker*, men kan af hensyn til virksomhedens drift fastsætte ferie på et andet tidspunkt, end det af lønmodtageren ønskede. Hensynet til virksomhedens drift har forrang for hensynet til lønmodtagerens ønsker.

Denne del af bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 10, stk. 1, 1. pkt. Herom anfører betænkning 1990 side 85:

*“Ferielovens § 10, stk. 1, fastslår, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Fastsættelse af ferietidspunkter skal ske ud fra virksomhedens tarv vejet op mod lønmodtagerens konkrete ferieønsker. Bestemmelsens ordvalg sammenholdt med, at sanktioner vanskeligt kan komme på tale, gør det vanskeligt for en lønmodtager, der er utilfreds med feriens placering, at gøre noget ved det. Der er heller ingen tvivl om, at det i den sidste ende er arbejdsgiveren, der afgør, hvornår de ansatte kan holde ferie. En lønmodtager, der holder ferie på trods af arbejdsgiveren, udsætter sig for bortvisning.”*

Det er nok berettiget at antage, at der i det fagretlige system vil kunne ske en noget dybere prøvelse af arbejdsgiverens dispositioner end i det civilretlige system. De fagretlige instanser er således fortrolig med at tage stilling til spørgsmål om ledelsesrettens grænser og misbrug af ledelsesretten. Hertil kommer, at der ved overenskomstbrud kan idømmes bod.

Det er nu udtrykkeligt bestemt, at en arbejdsgiver blandt andet skal tage hensyn til de behov, som lønmodtagere, der har *skolesøgende børn*, har med hensyn til at holde ferie med børnene i skolesommerferien. Der er ikke tale om en æn-

dring i arbejdsgiverens almindelige ret til at fastsætte ferien under hensyntagen til virksomhedens drift, men der gøres opmærksom på, at lønmodtagere med skolesøgende børn på grund af skolesystemet kan have mere snævre ønsker med hensyn til feriens placering end lønmodtagere generelt.

## **Ad stk. 2**

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 10, stk. 1, 2. pkt. Arbejdsgiveren skal skriftligt eller mundtligt give lønmodtageren *meddelelse om ferien* senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og senest 1 måned, før den øvrige ferie begynder. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at meddelelsen er givet herunder rettidigt.

*Stk. 2* kan fraviges både ved individuel og kollektiv aftale, således at meddelelsen fx gives på et senere tidspunkt. Olsen og Ryder behandler side 136 f den situation, hvor arbejdsgiveren ikke har overholdt varslerne og lønmodtagerne uden protest udebliver fra arbejdspladsen de pågældende dage. Det anføres:

*“Det er spørgsmålet, om en ferie kan siges at være holdt, selv om arbejdsgiverens meddelelse er givet for sent, eller hvis lønmodtageren ikke gør indsigelse før ferien, eller lønmodtageren ligefrem ikke møder op på arbejde på de pågældende dage. Løn-*

*modtagerens manglende indsigelse og især lønmodtagerens manglende fremmøde kunne siges at være indicier for, enten at meddelelsen er givet med det korrekte varsel, eller at lønmodtageren efter § 21, stk. 2, har accepteret, at meddelelsen er givet med for kort varsel. Det må dog nok antages, at den beskyttelse, der ligger i bestemmelsen om arbejdsgiverens pligt til at give meddelelse, og fristen herfor, tages meget alvorligt. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt disse regler, anses ferien ikke for holdt - også uanset at lønmodtageren faktisk har været fraværende fra arbejdet de pågældende dage, jf. ... opmandskendelse af 20. maj 1999.”*

Arbejdsgiveren kan ensidigt give meddelelse på et senere tidspunkt, hvis arbejdsgiveren på grund af *særlige omstændigheder* ikke har kunnet overholde lovens frister. En *kortere frist* kan være acceptabel, hvis der er tale om væsentlige og upåregnelige driftsmæssige forhold som fx akut råstofmangel. En *kortere frist* kan også være nødvendig, hvis lønmodtageren tiltræder en stilling, efter at der er fastsat en ferielukning, og arbejdsgiveren derfor ikke kan nå at overholde fristen over for den tiltrådte lønmodtager. Ifølge betænkning 1999 side 60 skal *særlige omstændigheder* “fortolkes i retning af *force majeure*”.

I tilknytning hertil skal nævnes,

at der i betænkning 1990 side 85 er følgende bemærkninger om “*særlige omstændigheder*”:

*“Der har i udvalget været en noget forskellig opfattelse af, hvor bredt udtrykket “særlige omstændigheder” skal fortolkes, herunder om særlige produktionsmæssige forhold, f.ex. råvaremangel må betragtes som grund nok til at se bort fra de angivne varsler, eller for den sags skyld i hvilket omfang, arbejdsgiveren på grund af “særlige omstændigheder”, har adgang til at udskyde/inddrage varslene/planlagt ferie. Mens der i udvalget fra arbejdsgiverside nærmest har været en opfattelse af, at omstændigheder som eksempelvis råvaremangel, maskinstop o.lign. må betragtes som “særlige omstændigheder”, har lønmodtagerrepræsentanterne i udvalget nærmest givet udtryk for, at man med udtrykket “særlige omstændigheder” må forstå force majeure-situationer. Der er dog enighed mellem parterne om, at der må foreligge særlige omstændigheder, i de tilfælde hvor lønmodtageren mangler at afholde resterende feriedage, og arbejdsgiveren er nødsaget til at give lønmodtageren et pålæg om at holde resterende feriedage inden ferieårets udløb og i de situationer, hvor lønmodtageren tiltræder et ansættelsesforhold så kort tid før en varslet kollektiv ferielukning, at varslingsreglerne ikke*



*vil kunne blive respekteret over for den nyansatte.”*

I betænkning 1999 side 69 har man overvejet forholdene ved en *arbejdskonflikt*. Der anføres:

*“Udvalget har overvejet, om muligheden for at fravige varslerne på henholdsvis 3 og 1 måned, hvis særlige omstændigheder tilsiger dette, også eksisterer for arbejdsgiveren i tilfælde af en arbejdskonflikt. 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.”* Der vil også kunne foreligge særlige

omstændigheder, hvis lønmodtageren bliver ansat kort tid før en kollektiv ferielukning. Det samme gælder, hvis lønmodtageren på et sent tidspunkt giver besked om, at ferie ønskes afholdt efter § 8.

Se endvidere under § 22 om lønmodtagere der på grund af sygdom eller konflikt har været forhindret i at afholde planlagt ferie.

### **Ad stk. 3**

Heri lovfæstes den hidtil gældende praksis om arbejdsgiverens mulighed for at ændre en allerede aftalt ferie. Arbejdsgiveren vil kunne *ændre ferien*, således at ferie holdes tidligere end oprindeligt fastsat, eller således at ferien skal holdes på et senere tidspunkt. I den sidste situation kan arbejdsgiveren ændre ferien helt op til den dag, hvor ferien begynder. Det er kun placeringen af ferien, som bestemmelsen giver mulighed for at ændre.

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

Hvis ferien ændres, har lønmodtageren krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har lønmodtageren på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt. Olsen og Ryder antager side 141 med tvivlsom føje, at “eventuelle rejseledsageres tab har arbejdsgiveren ikke pligt til at dække.” Dette kan i hvert fald ikke gælde for lønmodtagerens ægtefælle/samlever og hjemmeboende børn.

Arbejdsgiveren vil – uanset årsag – ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal *afbryde* en allerede begyndt ferie.

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

**Stk. 2. Hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 15, stk. 2, nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.**

Bestemmelsen regulerer spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtageren har pligt til - i tilfælde af arbejdsgive-

rens opsigelse eller lønmodtagerens berettigede ophævelse i anledning af arbejdsgiverens misligholdelse - at holde ferie i en opsigelsesperiode. Bestemmelsen i stk. 1 sammenholdt med bestemmelsen i § 21, stk. 2, svarer til den hidtil gældende lovs § 10, stk. 2. Bestemmelsen i stk. 2 er en lovfæstelse af retspraksis.

Arbejdsministeren har (på spørgsmål 20 og 66) udtalt, at også *overført ferie* kan afholdes efter bestemmelsen i en opsigelsesperiode. Det vil fx sige, at hvis lønmodtageren på opsigelsestidspunktet har 6 ugers ferie til gode, og opsigelsesvarslet er på 8 uger, vil arbejdsgiveren med 1 måneds varsel efter § 15, stk. 2, kunne placere den overførte uges ferie inden for *opsigelsesperioden*.

Da adgang til at overføre ferie forudsætter en overenskomstmæssig aftale, vil det dog i samme overenskomst kunne være aftalt som vilkår, at overført ferie eller ekstra ferie ikke kan indgå i en opsigelsesperiode, eventuelt at den overførte ferie skal være afviklet før opsigelsen.

### **Ad stk. 1**

Formålet med bestemmelsen i stk. 1 er, at lønmodtageren skal bruge sin ferie til rekreation og ikke til job-søgning.

En lønmodtager, der er opsagt af arbejdsgiveren, har ikke pligt til at holde hovedferie eller nogen del her-



af i opsigelsesperioden, hvis lønmodtagerens opsigelsesvarsel er på 3 måneder eller derunder. Det gælder, selvom ferien forinden er blevet meddelt med den frist, der fremgår af § 15, stk. 2. Det gælder også, selv om der er tale om en kollektiv ferielukning, hvor det ikke er muligt for lønmodtageren at møde på arbejde.

Hvis arbejdsgiveren *forlænger* lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel med det antal hovedferiedage, som lønmodtageren har til gode, kan ferien dog holdes.

Reglerne i § 13, stk. 2 og 3, og § 38, om at ferien alligevel ikke begynder, hvis lønmodtageren bliver syg, eller der opstår en anden hindring for at holde ferien, gælder dog også her.

Arbejdsgiveren kan godt fastsætte, at *øvrige feriedage* holdes i en opsigelsesperiode, hvis fristen på én måned for meddelelse efter § 15, stk. 2, er overholdt, og ferien kan holdes inden udløbet af opsigelsesvarslet.

Lønmodtageren kan ikke henholde sig til aftaler om ferieafholdelse indgået før opsigelsen fx til efter det aftalte fratrædelsestidspunkt.

## Ad stk. 2

Hvis lønmodtageren er *fritstillet*, det vil sige uden enhver arbejdspligt i opsigelsesperioden, fremgår det af bestemmelsen, at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter

§ 15, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selv om lønmodtageren ikke har fået besked på at holde ferie. Hvis lønmodtageren har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige, at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis lønmodtageren kun har de øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage.

Det er uden betydning, om lønmodtageren rent faktisk holder ferien i fritstillingsperioden, eller om lønmodtageren fx tiltræder et nyt arbejde.

Hvis lønmodtageren bliver syg, eller der opstår en anden hindring for at holde ferien, jf. § 13, stk. 2 og 3, og § 38, inden ferien kunne være holdt med den relevante frist efter § 15, stk. 2, anses ferien imidlertid ikke for afholdt.

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

**Stk. 2.** Hvis en virksomhed holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren, jf. § 15, fastsætte, at lønmodtageren holder ferie i disse dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 feriedage. Fastsætter arbejdsgi-

**veren ikke ferien, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul.**

Bestemmelsen svarer til den tidligere lovs § 17 og § 17 b. Reglerne i § 14 om, at ferien skal gives i sammenhæng, er ikke fraveget ved § 17.

### **Ad stk. 1**

Bestemmelsen sikrer, at arbejdsgiveren kan tilrettelægge ferieafholdelse gennem en lukning af virksomheden efter virksomhedens drift.

Bestemmelsen er en undtagelse fra reglen i § 8, stk. 1, om, at lønmodtageren har ret – men ikke pligt – til 25 dages ferie, selv om lønmodtageren ikke har optjent ret til 25 dages betalt ferie. Hvis lønmodtageren er medlem af en arbejdsløshedskasse, vil der være mulighed for at få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge efter reglerne herom, og arbejdsløsheds-kassen kan i den forbindelse efter arbejdsløshedsforsikringslovens regler anmode arbejdsgiveren om dokumentation for, at virksomheden er ferielukket.

Arbejdsgiveren skal give besked om ferie under *ferielukningen* efter reglerne i § 15, stk. 2. Hvis fristen ikke overholdes, vil lønmodtageren have krav på løn under ferielukningen. Også reglerne i § 13

(sygdom) og § 16 (opsigelse) gælder her som ved anden ferie.

### **Ad stk. 2**

Bestemmelsen skal spare *arbejdsløshedsdagpenge*.

Hvis virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren fastsætte ferie for lønmodtageren for de pågældende dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 dages ferie. Hvis arbejdsgiveren ikke fastsætter ferien, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn de sidste 4 uger før jul. Dette svarer til beregningsreglen i § 25. Hvis lønmodtageren ikke har optjent mere end 15 dages ferie, vil arbejdsgiveren efter stk. 1 kunne pålægge lønmodtageren at holde ferie uden betaling under julelukningen.

Bestemmelsen er en undtagelse fra bestemmelsen i § 18 om, at optjent ferie skal holdes før ikke optjent ferie. Hvis lønmodtageren har optjent 19 dages ferie, og der fx er 4 arbejdsdage mellem jul og nytår, vil arbejdsgiveren skulle gemme 4 dages optjent ferie til juleferielukningen. Den lønmodtager, som har holdt 3 ugers sommerferie, og som derudover ønsker at holde fx efterårsferie, må holde efterårsferie for egen regning. Hvis lønmodtageren har optjent 17 dages ferie, vil arbejdsgiveren skulle gemme 2 dages

optjent ferie til julelukningen. Arbejdsgiveren vil ikke være forpligtet til at betale løn for de 2 dage under julelukningen, som lønmodtageren ikke har optjent ferie til.

Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren besked om ferie i forbindelse med en julelukning på samme måde som anden ferie efter reglerne i § 15, stk. 2. Hvis *fristen* ikke overholdes, vil lønmodtageren have krav på løn under julelukningen. Også reglerne i § 13 og § 16 gælder her som ved anden ferie.

**§ 18. Optjent ferie efter § 7 skal holdes forud for ikke optjent ferie efter § 8. Overført ferie efter § 19 og ferie efter § 40 skal holdes forud for anden ferie.**

Bestemmelsen svarer til princippet i den hidtil gældende lovs § 8, stk. 2, hvorefter optjent ferie holdes før ikke optjent ferie.

*Først optjent ferie skal holdes først.* Hvis lønmodtageren efter § 19 har aftalt at overføre en del af sin ferie, skal den overførte ferie holdes først i det følgende ferieår. Det samme gælder for ferie, som lønmodtageren har været afskåret fra at holde, og som i stedet holdes i det følgende ferieår, jf. § 40. Derefter skal ferie optjent til det aktuelle ferieår holdes. Også her gælder princippet om, at den ferie, der er optjent tidligst i ferieåret, afholdes før den fe-

rie, der er optjent senere i ferieåret. Hvis fx ferieåret begynder med afholdelse af en hovedferie på 3 uger, og der er overført ferie i henhold til § 19, afholdes 1 uges overført ferie samt 2 ugers “ny” ferie.

Når al optjent ferie er holdt, holdes eventuelt den ferie, der ikke er optjent løn under ferie og ferietillæg eller feriegodtgørelse til.

Hvis virksomheden holder lukket mellem jul og nytår, jf. § 17, stk. 2, kan princippet om, at optjent ferie holdes før ikke optjent ferie, dog fraviges.

#### **Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser**

**§ 19. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.**

**Stk. 2. Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden ferieårets udløb.**

**Stk. 3. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.**

**Stk. 4. Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over**

**25 udbetales efter reglerne i § 30, stk. 4.**

**Stk. 5. En lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår, kan aftale med arbejdsgiveren, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Bestemmelsen i stk. 2-4 finder tilsvarende anvendelse. Den overførte ferie holdes efter reglerne i dette kapitel.**

Bestemmelsen giver mulighed for, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst kan aftale, at optjent ferie kan overføres til det følgende ferieår. Reglen i § 12, stk. 1, om, at ferien skal holdes i ferieåret efter optjeningsåret, kan dermed fraviges. Det er dog en betingelse for at kunne overføre ferie, at lønmodtageren og arbejdsgiveren tillige er enige og har indgået skriftlig aftale om *overførsel*. En arbejdsgiver eller en lønmodtager kan således ikke selv beslutte at overføre ferie til det følgende ferieår, medmindre der ikke gælder nogen kollektiv overenskomst, jf. stk. 5.

En lønmodtager har ubetinget ret til at holde 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie og uanset om den overenskomst, som måtte finde anvendelse, giver adgang til, at der kan aftales overførsel af ferie.

Betænkning 1999 beskæftiger sig side 73 med tilfælde af *konkurs*.

Det anføres:

*“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 feriekortordninger. 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.”*

### **Ad stk. 1**

En lønmodtager og en arbejdsgiver kan *aftale*, at optjent ferie kan overføres til det følgende ferieår, hvis der er åbnet mulighed for det ved kollektiv overenskomst. Det kan ikke ved kollektiv overenskomst aftales, at arbejdsgiveren énsidigt kan beslutte en overførsel af ferie.

Desuden kan aftalen alene vedrøre optjent ferie efter § 7. *Elever*, der har ret til ferie efter § 9, kan ikke få overført ferie efter § 19, da ferie efter § 9 ikke er optjent efter § 7. Tilsvarende gælder ferie efter § 8.

Det er hvert år kun optjent ferie ud over 20 dage, der kan overføres. Lønmodtageren skal altså hvert år som udgangspunkt holde mindst 4 ugers optjent ferie, før der kan overføres ferie. Loven giver adgang til overenskomstmæssige aftaler om, at en lønmodtager, der er ansat hos samme arbejdsgiver i en årrække, i det første ferieår vil kunne overføre 1 uges ferie. I det andet ferieår holdes den overførte uges ferie og yderligere 3 ugers ferie, hvorefter lønmodtageren kan overføre sine resterende 2 ugers optjente ferie. Hvis lønmodtageren det tredje ferieår holder de 2 ugers overførte ferie og 2 uger af sin optjente ferie, kan lønmodtageren overføre sine resterende 3 ugers optjente ferie til det fjerde ferieår.

Hvis ferien ikke er holdt, vil optjente feriepenge kunne kræves indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond efter § 36, stk. 1 og 2, medmindre lønmodtageren og arbejdsgiveren har aftalt, at optjente feriedage ud over 20 dage i stedet overføres.

En aftale om overførsel ændrer ikke i sig selv ved de almindelige principper i ferieloven om ret til mindst 3 ugers hovedferie, fristkravene i forbindelse med meddelelse om fastsættelse af ferien, betingelserne for at lægge ferie i opsigelsesperioden m.v.

En overenskomstmæssig aftale om adgang til ferieoverførsel kan derfor

med fordel suppleres med særlige retningslinier for ferierettigheder i relation til overført ferie. Olsen og Ryder anfører side 167 herom:

*“Fx kan det i overenskomsten være fastlagt, over hvor mange år der skal kunne overføres ferie, hvad der sker med den overførte ferie i en opsigelsesperiode, at den overførte ferie skal holdes som sammenhængende ferie, at der skal gives en speciel kompensation for overført ferie, eller at kun optjent ferie ud over 22 dage kan overføres. Der kan også være sat en grænse for, i hvilket omfang der kan akkumuleres ferie ved overførsel af ferie flere år i træk.”*

Hvor det i en kollektiv overenskomst måtte være aftalt, at opsparret ferie efter § 19 ikke kan forlanges afholdt i opsigelsesperioden, er spørgsmålet, om dette vilkår i alle tilfælde også skal respekteres i tilfælde af en konkurs, eller om der kan foretages *konkursregulering*, jf. konkurslovens § 61, således at også den opsparrede ferie kan indregnes i opsigelsesvarsel.

Set i lyset af intentionerne bag den nye ferielov, hvorefter den nærmere ferietilrettelæggelse i vidt omfang forudsættes reguleret ved kollektive overenskomster, bør et vilkår om, at overført ferie skal afvikles inden fratræden og ikke kan placeres i opsigelsesperioden ikke kun-



ne affærdiges som et så særligt vilkår, at det kan underlægges konkursregulering.

Arbejdsministeriet har imidlertid i et svar til LO og DA (skrivelse af 25. april 2001, j.nr. 6131-0012), givet udtryk for den opfattelse på baggrund af en indhentet udtalelse fra Justitsministeriet, at konkursregulering ikke kan udelukkes efter gældende ret, og at det må bero på, i hvilket omfang der er tale om et sædvanligt vilkår. Ved overenskomster om ferieoverførsel bør parterne derfor være opmærksom på denne problemstilling.

Se endvidere DA-kommentaren side 159 f.

## Ad stk. 2

Det er et krav, at lønmodtagerens og arbejdsgiverens aftale om overførsel af ferie skal være *skriftlig* og skal være indgået *inden* ferieårets udløb. Kravene er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og af hensyn til spørgsmålet om eventuel forældelse af feriepengene, idet overført ferie ikke forældes ved udløbet af det oprindelige ferieår.

Olsen og Ryder hævder side 170, at der vil kunne indgås aftaler for *flere ferieår ad gangen*. Denne opfattelse er vanskelig at forene med ordlyden af stk. 2. Hasselbalch antager side 136, at spørgsmål 90, 92 og 94 og svar herpå fra arbejdsministeren skulle

forudsætte, at en aftale om ferieoverførsel kan dække flere år. Betænkning 1999 side 71 f udtaler:

*“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.”*

De påberåbte forarbejder synes ikke at afgøre spørgsmålet. En kollektiv overenskomst, der giver adgang til ferieoverførsel, bør fastlægge nærmere retningslinier herfor.

## Ad stk. 3

Hvis den overførte ferie skal holdes med feriegodtgørelse, som enten er indbetalt til FerieKonto, eller som i medfør af en kollektiv overenskomst efter § 31 er omfattet af en ferie-kortordning, skal arbejdsgiveren give *meddelelse* om overførslen til den, der administrerer den feriegodtgørelse, som den overførte ferie vedrører. Arbejdsgiveren skal give denne meddelelse skriftligt inden



ferieårets udløb. Der kan ikke gives meddelelse for flere år ad gangen.

Den skriftlige meddelelse skal gives af hensyn til at kunne dokumentere, at der er feriepenge, som vedrører den overførte ferie. Hvis betingelserne for overførsel af ferie ikke overholdes, vil lønmodtagerens krav på feriepenge blive forældet, og feriepengene vil tilfalde statskassen og henholdsvis Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål efter § 36.

Arbejdsgiverens eventuelle forømmelse af at give meddelelse som krævet vil være ansvarspådragende og kunne medføre en erstatning til lønmodtageren for dennes tab. I det omfang der tillige er tale om en overtrædelse af den kollektive overenskomst, vil der kunne rejses fagretlig sag om brud på overenskomsten. Forømmelse af at give meddelelse medfører ikke, at aftalen ikke er gyldig.

#### **Ad stk. 4**

Hvis lønmodtageren *fratræder*, inden den overførte ferie er holdt, mistes retten til efter *fratrædelsen* at holde mere end 5 ugers ferie i ét ferieår. Hvis en lønmodtager fx har optjent ret til at holde 5 ugers ferie og har overført 2 ugers optjent ferie, har lønmodtageren ret til 7 ugers ferie i ferieåret. Lønmodtageren har på fratrædelsestidspunktet holdt 1 uges ferie, og har derfor 6 ugers ferie tilbage. Løn-

modtageren har ret til at holde 5 ugers ferie hos den nye arbejdsgiver og skal have feriegodtgørelse svarende til den 6. uges ferie udbetalt.

Arbejdsgiveren, FerieKonto, eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, udbetaler feriegodtgørelse for ferie ud over 5 uger direkte til lønmodtageren i forbindelse med fratræden, jf. § 30, stk. 4.

#### **Ad stk. 5**

Efter bestemmelsen kan lønmodtagere, der *ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst* om løn- og arbejdsvilkår, aftale med sin arbejdsgiver at overføre ferie ud over 20 dage til det følgende ferieår. Ændringen i forhold til den tidligere gældende bestemmelse er, at det ikke længere er et krav, at *ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere* og arbejdsgivere skal følge reglerne om overførsel af ferie i en kollektiv overenskomst.

En lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil således kunne aftale med sin arbejdsgiver at overføre penge efter lovens regler. Lønmodtageren og arbejdsgiveren vil også kunne aftale at anvende en kollektiv overenskomsts regler om overførsel af ferie – f.eks. en overenskomst, som måtte gælde for andre lønmodtagergrupper på den samme virksomhed.

Hvis en lønmodtager og en arbejdsgiver aftaler at overføre ferie

efter stk. 5, finder reglerne i stk. 2-4 tilsvarende anvendelse. Det vil sige, at aftalen skal indgås inden ferieårets udløb. Hvis lønmodtageren har optjent feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren give meddelelse om overførslen til den, der udbetaler feriegodtgørelsen. Hvis lønmodtageren fratræder, inden ferie er holdt, bortfalder retten til at afholde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Hvis lønmodtageren har mere end 25 dages ferie til gode, udbetales feriepengene svarende til disse dage til lønmodtageren.

Den efter stk. 5 *overførte ferie* skal *holdes efter lovens regler*. Det vil f.eks. sige, at arbejdsgiveren fastsætter og varsler efter de regler, der i øvrigt gælder for ferie efter ferieloven. Bestemmelsen er dog ikke til hinder for, at lønmodtageren og arbejdsgiveren i aftalen om overførsel bestemmer, at lønmodtageren i det følgende ferieår f.eks. holder 4 ugers hovedferie i sammenhæng, eller at ferien afholdes på et bestemt tidspunkt. Når lønmodtageren holder den overførte ferie, udbetales de optjente feriepenge efter reglerne i henholdsvis § 23 om løn under ferie og efter § 29 om feriegodtgørelse.

**§ 20. Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 28, aftales, at § 12, stk. 2, kan fraviges, blandt andet så-**

**ledes at ferie holdes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 20 dages betalt ferie.**

**Stk. 2. § 13, stk. 3, § 15, stk. 3, og § 17, stk. 2, 3. pkt., kan fraviges ved kollektiv overenskomst.**

Bestemmelserne i § 12, stk. 2, om at ferie holdes i dage, i § 13, stk. 3, om at lønmodtageren ikke kan begynde ferien, hvis lønmodtageren deltager i en strejke eller lockout, i § 15, stk. 3, om arbejdsgiverens muligheder for at ændre tidligere fastsat ferie, og i § 17, stk. 2, 3. pkt., om beregning af lønnen, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

### **Ad stk. 1**

Efter bestemmelsen er der blandt andet mulighed for at aftale, at *ferie holdes i timer* i stedet for i dage. Det kan medføre, at den samlede ferie kan blive på under 5 ferieuger regnet i dage, og at ferieugen ikke nødvendigvis afspejler arbejdsugen. Hvis lønmodtageren fx arbejder i *turnus*, og arbejdsgiveren fastsætter ferie på det, der ville have været lønmodtagerens lange arbejdsdage, opbruger lønmodtageren så meget af sin optjente ferie, at lønmodtageren ikke får holdt i alt 5 ugers betalt ferie regnet i dage. Den lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, vil dog mindst have ret til at holde 4 ugers ferie regnet i

dage, det vil sige 20 dages betalt ferie. Uanset om lønmodtageren alene måtte have optjent ret til betalt ferie i 4 uger regnet i dage, har lønmodtageren som følge af reglen i § 8, stk. 1, altid ret til i alt 25 dages ferie. I nogle tilfælde kan det således forekomme, at lønmodtageren selv må betale for den ferie, der ligger ud over 20 dage.

Der er ikke mulighed for at fravige principperne i § 14 om retten til sammenhængende ferie. Ferien vil fortsat skulle gives i sammenhæng. Men da ferien holdes i timer, har lønmodtageren ikke nødvendigvis ret til 3 ugers hovedferie regnet i dage. Bestemmelsen giver ikke mulighed for at aftale, at der holdes *ferie i enkelte timer på en arbejdsdag*.

Af administrative grunde vil en kollektiv overenskomst om, at ferie holdes i timer, kun kunne indgås, hvis parterne efter § 31 samtidig har aftalt en feriekortordning.

## Ad stk. 2

Arbejdsmarkedets parter kan kollektivt aftale andre regler, end hvad der fremgår af § 13, stk. 3, om feriens begyndelse i forbindelse med en *arbejdskonflikts* opståen før ferien. Parterne vil således i en arbejdskonfliktsituation have mulighed for at aftale, om ferie alligevel anses for at være begyndt, selvom konflikten allerede er begyndt, fx

ved midnat før ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse.

Desuden kan man fravige bestemmelsen i § 15, stk. 3, om arbejdsgiverens mulighed for at *ændre ferie*. Det vil derfor være muligt for parterne fx inden for de enkelte brancher at definere, hvornår kravene til, at arbejdsgiveren kan ændre ferien, er opfyldte. Parterne vil desuden have mulighed for at fravige lovens krav til, hvornår arbejdsgiveren kan ændre ferien. Parterne vil også kunne aftale, at arbejdsgiveren skal kunne afbryde en ferie, som lønmodtageren allerede har begyndt. Det vil være op til parterne at fastsætte betingelserne herfor.

Endvidere er der mulighed for at aftale, hvordan *lønnen beregnes*, hvis arbejdsgiveren ikke har fastsat ferie for lønmodtageren i en julelukningsperiode, jf. § 17, stk. 2, 3. pkt. Her kan der være tale om at ændre lønperioden og at fastlægge hvilke lønelementer, der skal indgå.

**§ 21. § 14 kan fraviges ved aftale. Mindst 10 feriedage skal dog gives i sammenhæng, for så vidt angår § 14, stk. 1 og 2.**

**Stk. 2. § 15, stk. 2, og § 16, stk. 1, kan fraviges ved aftale.**

Der gives herved mulighed for at fravige bestemmelserne i § 14 om, hvornår ferien skal holdes, § 15, stk. 2, om arbejdsgiverens frist ved fastsæt-

telsen af ferien, og § 16, stk. 1, om at hovedferien ikke kan holdes i en opsigelsesperiode af kortere varighed.

Bestemmelserne kan fraviges både ved individuel og kollektiv aftale. En individuel aftale må ligge inden for rammerne af en eventuel overenskomst om spørgsmålet, idet der ellers kan opstå spørgsmål om overenskomstbrud.

Olsen og Ryder anfører side 191, at der allerede i forbindelse med ansættelsen vil kunne indgås en individuel aftale efter § 21. Denne antagelse har ikke sikker støtte i bemærkningerne til bestemmelsen. Der henvises til bemærkningerne til § 4, stk. 1.

Olsen og Ryder behandler side 191 den situation, at en allerede ansat person bliver stillet over for et krav om at aftale en fravigelse af § 14. Der anføres:

*“Det er spørgsmålet, hvordan en lønmodtager, der under ansættelsen nægter at indgå en aftale om fravigelse af § 14, er stillet. Der er ingen tvivl om, at lønmodtageren efter ferieloven kan nægte at indgå en sådan aftale med arbejdsgiveren. Men det er spørgsmålet, hvad lønmodtagerens retsstilling er, hvis arbejdsgiveren efterfølgende afskediger vedkommende. Det vil formentlig blive anset for at være usagligt at afskedige en lønmodtager, der nægter at indgå en aftale. Der er netop tale om*

*en fravigelse af lovens hovedsystem, som arbejdsgiveren ikke kan kræve, at lønmodtageren accepterer. Det modsatte resultat ville medføre, at arbejdsgiveren reelt kunne omlægge ferien ensidigt, hvilket er i direkte modstrid med ferielovens bestemmelser. Dette må gælde selv i en situation, hvor arbejdsgiveren har en god grund til at ønske en anden placering af fx ferieperioden.”*

Det er helt relevant at påpege dette problem. Normalt vil en arbejdsgiver kunne ændre en ansats individuelle vilkår ved at iagttage vedkommendes opsigelsesvarsel. § 21 kræver imidlertid en frivillig aftale. En sådan kan man ikke varsle sig til. DA-kommentaren synes side 188 at overse dette problem.

En aftale vil ifølge lovforslagets bemærkninger efter almindelige arbejdsretlige principper kunne opsiges fra begge parter side, jf. også Hasselbalch side 143, men det forudsætter, at ferien efter lovens regler kan holdes inden for ferieåret. Olsen og Ryder synes side 192 at kræve enighed, hvis en aftale skal ændres. Det er svært at se, hvad lovforslagets bemærkninger i så fald skulle tage sigte på.

I betænkning 1999 side 71 anføres, at aftaler om overførsel af ferie vil kunne opsiges med det varsel, der gælder i det individuelle ansættelsesforhold. Tilsvarende må gælde i denne situation.

## Ad stk. 1

Det kan aftales, at hovedferien ikke gives inden for ferieperioden, at hovedferien deles i henholdsvis 10 dage og 5 dage eller enkeltdage, at kun en del af hovedferien lægges i ferieperioden, og at øvrig ferie holdes i kortere perioder end 5 dage ad gangen eller i enkeltdage.

## Ad stk. 2

Der er mulighed for at aftale kortere frister for, hvornår arbejdsgiveren skal give meddelelse om feriens fastsættelse til lønmodtageren, ligesom der er mulighed for at fravige reglen om, at lønmodtageren ikke kan holde hovedferie i opsigelsesperioden.

Disse muligheder kan stille lønmodtagerne i en meget ringe situation, der kun kan afhjælpes ved kollektiv overenskomst.

**§ 22. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke arbejder 5 dage om ugen, og om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejds-konflikt, jf. § 13, stk. 2 og 3.**

Reglerne fremgår af kapitel 3 og 4 i bekendtgørelse nr. 1285 af 14. december 2004, der er medtaget som bilag 1.

Om *erstatningsferie i forbin-*

*delse med sygdom* fastsætter bekendtgørelsens § 12, at medmindre andet er kollektivt aftalt, har en lønmodtager ret til efter sin raskmelding at holde resten af den planlagte ferie. Der er tale om en ret og ikke en pligt for en lønmodtager.

Når en lønmodtager melder sig rask, skal det oplyses, om man vil gøre krav på at holde ferie i forlængelse af raskmeldingen. Vælger en lønmodtager ikke at holde ferie og dermed at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren, skal der fastsættes ny ferie. Her gælder de almindelige regler for fastsættelse af ferie. Det betyder, at ferien skal varsles med 3 måneder for hovedferiens vedkommende og 1 måned for den øvrige feries vedkommende.

Vil et varsel på 3 måneder for hovedferie betyde, at hovedferie ikke kan holdes i ferieperioden, skal varslene dog forkortes således, at hovedferien gives i ferieperioden.

I vejledningen til § 12 er der medtaget flere eksempler på, hvordan der forholdes i forbindelse med en sygemelding.

Bekendtgørelsens § 13 indeholder reglerne om ferie ved *strejke og lock-out*. Hvis en lønmodtager deltager heri ved den planlagte feries begyndelse, kan ferie ikke påbegyndes, jf. lovens § 13, stk. 3. Der skal da fastsættes et nyt tidspunkt for ferie, når konflikten er ophørt.

Det er hele den sammenhængende ferie, der annulleres, og som skal fastsættes på ny. Det gælder, uanset om konflikten kun har været fx en uge af den samlede hovedferie.

Når ferien ikke kan begyndes på grund af strejke eller lockout, fraviges lovens sædvanlige varslingsfrister. Arbejdsgiveren kan fastsætte den nye ferie med et kortere varsel. Varslet må dog ikke være kortere end 1 måned for hovedferien og 14 dage med hensyn til den øvrige ferie.

Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale et kortere eller længere varsel.

Varslerne kan dog yderligere forkortes eller helt bortfalde, hvis ferien ikke ellers kan holdes inden ferieårets udløb.

Efter bekendtgørelsens § 13, stk. 3, kan der opnås tilladelse til at placere hovedferien uden for ferieperioden og efter stk. 4 til at opdele hovedferien.



## Kapitel 4

### Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse

§ 23. En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, får løn under ferie.

*Stk. 2.* Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. § 26, stk. 1.

*Stk. 3.* Hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 pct. i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt.

*Stk. 4.* Ferietillæg udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

*Stk. 5.* En lønmodtager kan før optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af løn-

nen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. § 26.

*Stk. 6.* En lønmodtager, der fratræder, får feriegodtgørelse, jf. § 24, for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling senest den 1. i måneden efter fratrædelsestidspunktet, jf. § 28.

Lønmodtageren har enten efter § 23 ret til løn under ferien og et ferietillæg eller efter § 24 ret til feriegodtgørelse under ferien. En månedsvis antaget lønmodtager, som får fuld løn under sygdom og på søgnehellidage, og som er i ubrudt ansættelse fra optjeningsåret og til ferien holdes, får løn under ferien udbetalt af arbejdsgiveren. Andre lønmodtagere får feriegodtgørelse, der beregnes som 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret.

Der er tale om *to* sideordnede betalingssystemer, der begge afhænger af ansættelsen i optjeningsåret, hvor der udbetales løn. Ydelsen for så vidt angår feriegodtgørelse fastsættes på baggrund af lønnen i optjeningsåret. Derudover gælder der en særlig regel om optjening af sygeferiegodtgørelse for sygeperioder, hvor lønmodtageren ikke får fuld løn. Ydelsen for så vidt angår løn under ferie fastsættes som altovervejende hovedregel på baggrund af lønnen på ferietidspunktet.

En lønmodtager, der får løn under

ferie, får beregnet feriegodtgørelse ved fratræden. Lønmodtageren kan desuden selv, inden optjeningsåret begynder, stille krav om at få udbetalt feriegodtgørelse i stedet for løn under ferie og ferietillæg.

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 14.

### **Ad stk. 1**

Bestemmelsen fastsætter hvilke lønmodtagere, der får *løn under ferie*. Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 14, stk. 1, 1. led.

Lønmodtageren skal opfylde *tre betingelser*. Lønmodtageren skal i henhold til lovgivningen, kollektiv eller individuel aftale have ret til fuld løn under sygdom, og lønmodtageren skal have ret til fuld løn på søgnehelligdage. Desuden skal lønmodtageren være antaget månedsvis eller for længere tid. Denne formulering skal forstås i overensstemmelse med funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel. Lønmodtageren skal altså mindst have ret til en måneds opsigelsesvarsel dog med den undtagelse, at lønmodtagere, der efter funktionærlovens § 2, stk. 5, er ansat på prøve, også er omfattet. Det er uden betydning, hvordan lønnen udbetales.

Man kan godt være omfattet af § 23 uden at være omfattet af funktionærloven. Eksempelvis er ansatte i børnehaver og hos frisører ty-

pisk ikke omfattet af funktionærloven, selvom de har krav på en måneds opsigelse, løn under sygdom og har krav på løn på søgnehelligdage.

Der vil typisk blive udbetalt månedsløn til de personer, der er omfattet af bestemmelsen. Personer, der modtager årshonorar - evt. ratevis - anses for at have ret til ferie med løn, idet det må betragtes som aflønnet månedsvis eller for længere tid.

*Timelønnede* lønmodtagere defineres som de lønmodtagere, hvis ansættelsesvilkår ikke opfylder betingelserne i lovens § 23, stk. 1. Ved en timelønnet lønmodtager forstås således en lønmodtager, der ikke er månedslønnet. Afgørende for, om en lønmodtager er timelønnet, er således, om personen får løn under sygdom, om personen får løn på søgnehelligdage, og om personen kan opsiges med under 1 måneds varsel. Såfremt et eller flere af disse forhold ikke foreligger, anses lønmodtageren for timelønnet.

Betænkning 1990 side 56 antager, at blot det mindste fradrag i lønnen f.eks. under sygefravær eller i ferien bringer de berørte lønmodtagere uden for bestemmelsens reguleringsområde.

### **Ad stk. 2**

*Ferielønnen* (den "*sædvanlige og fast påregnelige løn*") er lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for det arbejde, som lønmodtageren

er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren har krav på den samme løn, som skulle have været udbetalt, hvis lønmodtageren havde været på arbejde. Bestemmelsen fastsætter nemlig, at der skal være tale om lønnen på *“ferietidspunktet”*.

Det betyder, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens *pensionsordning* medregnes, og at *holddriftstillæg, forskudt tidstillæg, vagttillæg* og *rådighedstillæg*, som indgår i den normale faste løn, medregnes.

Desuden medregnes *personalegoder* – som fx kost og logi – der ikke modtages under ferien. Betænkning 1990 side 57 f anfører herom:

*“Lønmodtagere, der udover løn i penge modtager en eller anden form for naturalydelse, har som udgangspunkt også krav på denne naturalydelse eller en kapitalværdi heraf under ferieafholdelse i ubrudt beskæftigelse hos arbejdsgiveren.*

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

Betaling for *overarbejde* medreg-

nes derimod ikke, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

Betænkning 1990 side 57 f anfører herom:

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

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

For *provisionslønnede* gør der sig særlige forhold gældende. Der tilsigtes ingen ændringer i den hidtidige praksis vedrørende provision. Denne praksis var før nøje beskrevet i vejledningen.

Provisionslønnedes indkomst kan være beregnet og sammensat på flere måder i et samspil mellem en præstationsløn og en eventuel fast månedsløn.

Nogle provisionslønnede har et enedistrikt, hvis kunder de og kun de alene skal servicere og afsætte varer eller tjenesteydelser til. Andre har ikke noget afgrænset distrikt, men deres indtægt indtjenes delvis af kollegerne, idet pågældende enten får en del af frugterne af kollegernes indsats mod, at de ligeledes får del i frugterne af hans/hendes arbejdspræstation. I dette tilfælde tales der om »provision af indirekte ordrer«.

Som udgangspunkt optjener den provisionslønnede løn under ferie og ferietillæg, hvis de almindelige betingelser herfor er opfyldt. Det vil sige, at lønmodtageren alene modtager sin faste månedsløn under ferien. Ferietillægget beregnes ud fra lønnen i optjeningsåret, herunder præstationslønnen.

Dette udgangspunkt fraviges dog, hvis den provisionslønnede aflønnes med en grundløn samt en ikke ubetydelig provision, og arbejdsvilkårene indebærer, at provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelse. Lønmodtageren vil da have ret til under ferien at modtage sin faste løn og feriegodtgørelse af provisionen i det forudgående optjeningsår. Det vil sige, at der modtages løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse samtidig.

Den provisionslønnede kan som udgangspunkt anmode om feriegodtgørelse med 12 pct. efter lovens § 23, stk. 5.

Lønmodtageren er dog afskåret fra at kræve feriegodtgørelse med 12 pct., hvis der under ferien indgår provision af indirekte ordrer.

Der er heller ikke adgang til at kræve feriegodtgørelse med 12 pct., hvis lønmodtageren kan tilrettelægge arbejdet således, at ferieafholdelsen ikke påvirker størrelsen af den samlede indtægt.

Begrundelsen herfor er, at lønmodtageren ellers ved at modtage provision af indirekte ordrer under ferien ville kunne få både feriegodtgørelse med 12 pct. og løn (provision) under ferien. I det tilfælde, hvor lønmodtageren ville kunne flytte sine ordrer til uden for ferieperioden, ville han på samme måde kunne få både løn for de ordrer, der ville være indgået i ferieperioden og feriegodtgørelse med 12 pct.

I disse tilfælde ville arbejdsgiveren altså ikke have mulighed for at trække lønmodtageren i løn, selv om denne havde krævet feriegodtgørelse med 12 pct.

Det forhold, at visse provisionslønnede afskæres fra at kunne kræve feriegodtgørelse med 12 pct., påvirker ikke retten til ferietillæg eller kravet på feriegodtgørelse ved fratræden.

Feriegodtgørelsen beregnes af den løn, der er optjent i optjeningsåret, hvilket vil sige lønnen for det arbejde, der er udført i optjeningsåret. *Tidspunktet for lønnens udbetaling* er som udgangspunkt ikke afgørende.

Når en lønmodtager er provisionslønnet, kan der dog ske en afvigelse fra dette optjeningsprincip.

Provision kan opgøres på et sådant tidspunkt, at arbejdet altid er udført i et tidligere optjeningsår end det optjeningsår, hvor provisionen udbetales. Dette er eksempelvis tilfældet, hvis provisionen opgøres én gang årligt efter optjeningsårets udløb, og provisionen udbetales til lønmodtageren derefter. I den situation beregnes efter domspraksis feriegodtgørelse ud fra den løn, der er udbetalt i optjeningsåret.

Denne undtagelse gælder også, hvor det følger af lønmodtagerens ansættelsesforhold, at der optjenes feriegodtgørelse med 12,5 pct.

En månedsvis ansat optjener udover løn under ferie et *ferietillæg*, medmindre det ved kollektiv overenskomst er aftalt, at den månedsvis ansatte optjener feriegodtgørelse. Det kan være aftalt ved kollektiv overenskomst, at timelønnede lønmodtagere optjener løn under ferie samt ferietillæg.

Ferietillæg udgør efter loven 1 pct. af lønnen i optjeningsåret. Som det fremgår af § 26, beregnes ferietillægget ud fra samme grundlag som feriegodtgørelse. Andet kan dog aftales ved kollektiv aftale, jf. § 27, stk. 2. Ferietillægget blev indført (i 1964) i forbindelse med en forhøjelse af den generelle feriegodtgørelsesprocent, uden at feriedagens an-

tal blev forøget. Ferietillægget blev således indført som en udlignende kompensation til de lønmodtagere, der fik løn under ferien.

En række lønmodtagergrupper har ved kollektiv overenskomst opnået en højere procentsats end 1.

### **Ad stk. 3**

Hvis der sker en væsentlig *ændring* i lønmodtagerens arbejdstid eller arbejdets omfang fra optjeningsåret til tidspunktet for feriens afholdelse, skal lønnen under ferie reguleres tilsvarende. Det er tilfældet, hvis lønmodtagerens arbejdstid har ændret sig fra fuld tid til deltid eller fra deltid til fuld tid, eller hvis arbejdsmængden i øvrigt er ændret.

Lovforslagets bemærkninger nævner nogle illustrative eksempler, fx en dagplejemor der i optjeningsåret har haft 3 børn i pleje og i ferieåret har 4 børn i pleje eller omvendt. En væsentlig ændring er en afvigelse på 20 pct. mellem arbejdstid/arbejdsomfang på ferietidspunktet og den gennemsnitlige arbejdstid/arbejdsomfang i optjeningsåret. Hvis en lønmodtager fx har arbejdet på halv tid i optjeningsåret, men på ferietidspunktet arbejder på fuld tid med en ugeløn på fx 6.000 kr., så har lønmodtageren alene ret til en ferieløn på 3.000 kr. pr. uge samt ferietillæg.

Hvis lønmodtageren har arbejdet fuld tid i første halvår af optjenings-



året og halv tid i anden halvdel udgør den gennemsnitlige arbejdstid 3/4. Lønmodtageren har i så fald krav på 4.500 kr. pr. uge samt ferietillæg. Hvis lønmodtageren omvendt har arbejdet fuld tid i optjeningsåret, men kun arbejder 3/4 tid på ferietidspunktet og lønnen på ferietidspunktet er 4.500 kr., udgør ferielønnen pr. uge 6.000 kr. samt ferietillæg.

Arbejdsministeren har på spørgsmålet (nr. 31). om hvordan sammenligningen foretages, hvor der er tale om "flydende" arbejdstid eller *varierende arbejdstid* i optjeningsåret og/eller ferieåret, svaret, at der skal foretages en gennemsnitsberegning såvel for optjeningsår som på ferietidspunktet for derved at få to sammenlignelige størrelser.

*Ændringer* alene i lønnen har efter bestemmelsen ingen betydning. Det er ikke fundet rimeligt, at den ændring i lønnen, som måtte finde sted som følge af almindelig lønudvikling, advancement, nye tillæg m.v. - og som derfor ikke nødvendigvis skyldes ændring i arbejdstid/omfang - slår igennem ved feriedifferenceberegningen af ferielønnen.

Reglen har ingen betydning for *ferietillægget*, der altid beregnes af lønnen i optjeningsåret.

#### **Ad stk. 4**

Arbejdsgiveren udbetaler efter lovens udgangspunkt ferietillægget løbende

i takt med, at den optjente ferie holdes. Det er imidlertid almindeligt, at ferietillægget udbetales samlet, ofte første gang lønmodtageren holder ferie eller ved ferieårets begyndelse.

Her kan arbejdsgiveren ikke kræve, at ferietillægget tilbagebetales, selv om lønmodtageren ikke har holdt hele den optjente ferie på fratrædelsestidspunktet. Der er tale om en ændring i forhold til tidligere, hvor arbejdsgiveren kunne modregne for meget udbetalt ferietillæg, når der betaltes feriegodtgørelse ved lønmodtagerens fratræden. Der kan heller ikke ske *tilbagebetaling* fra en bortvist lønmodtager.

Det er uden betydning om lønmodtageren er lønnet forud eller bagud. Beløbet skal være til stede, når ferien begynder.

Ferietillægget skal *udbetales* senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Da ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, jf. § 13, stk. 1, vil det sige, at ferietillægget senest skal udbetales på dette tidspunkt, fx ved en anvisning til lønmodtagerens lønkonto samme dag. Lønmodtageren skal kunne disponere over beløbet fra første feriedag.

Med udtrykket "før ferien begynder" menes et hvilket som helst tidspunkt, der går forud for den første feriedag.

Bestemmelsen drejer sig ikke om modregning. Se herom § 39.



## Ad stk. 5

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 14, stk. 2.

Betænkning 1990 side 72 indeholder følgende bemærkninger om denne bestemmelse:

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

*Mens der fra flere sider under udvalgsarbejdet er gjort opmærksom på, at denne regel anvendes i ikke ubetydeligt omfang, har man noteret sig, at reglen kræver noget ekstraordinært aflønmodtageren, nemlig at man kan overskue de næste 2 års indtægt og navnlig forskellen mellem de 2 beløb, at man er klar over de tidsfrister, der gælder osv.”*

## Ad stk. 6

Hvis lønmodtageren fratræder, skal der beregnes feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Der skal beregnes feriegodtgørelse for den del af ferien, som lønmodtageren før *fratræden* endnu ikke har holdt i ferieåret, ligesom der skal beregnes feriegodtgørelse for ferie i det indeværende optjeningsår, som lønmodtageren har optjent før *fratræden*. Der henvises til regneeksemplet i bilag 3 udarbejdet af Arbejdsdirektoratet.

Bestemmelsen er en fortsættelse af den hidtil gældende lovs § 14, stk. 3. Feriegodtgørelsen forfalder senest den 1. i måneden efter *fratrædelsestidspunktet*. Efter de dagældende regler forfaldt feriegodtgørelse på *fratrædelsestidspunktet*. Nu er reglen ændret, så feriegodtgørelse ved *fratræden* forfalder senest den 1. i måneden efter *fratrædelsestidspunktet*. Herved beregnes *morarenter* efter § 28 fra den 1. i en måned, uanset om der er tale om kvartalsvis indbetaling af feriegodtgørelse eller feriegodtgørelse ved *fratræden* af en månedsvis ansat. Reglen indebærer, at hvis en lønmodtager fratræder fx den 31. juli, forfalder feriegodtgørelse til betaling senest den 1. i måneden efter med sidste rettidige *betalingsdag* den 10. i denne måned, dvs. den 10. august i eksemplet. Ved for sen betaling beregnes moraren-

ter således fremover fra den 1. august i eksemplet, hvorimod moranter tidligere blev beregnet fra den 1. juli.

Feriegodtgørelsen indbetales til FerieKonto, jf. § 28, medmindre feriegodtgørelsen kan udbetales efter § 30, eller der er oprettet en ferie-kortordning efter § 31. Ved indbetaling til FerieKonto er sidste rettidige betalingsdag den 10. i måneden efter lønmodtagerens fratræden.

**§ 24. En lønmodtager, der ikke er omfattet af § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling den 1. i måneden efter kvartalets udløb, jf. § 28.**

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 12. Bestemmelsen fastsætter, at lønmodtagere, der ikke får løn under ferie, har ret til feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Det fremgår af § 26, hvordan feriegodtgørelsen beregnes.

Derudover fremgår det nu af loven, at feriegodtgørelsen *forfalder* til betaling den første i måneden efter kvartalets udløb, det vil sige henholdsvis i januar, april, juli og oktober. Dette svarer til den hidtil gældende retstilstand, hvor *forfaldstidspunktet* var fastsat i feriegodtgørelsesbekendtgørelsen. Feriegodtgørelsen indbetales til FerieKonto, jf. § 28, medmindre feriegodt-

gørelsen kan udbetales efter § 30 eller efter § 38, jf. § 41, eller der er oprettet en ferie-kortordning efter § 31. Ved indbetaling til FerieKonto er sidste rettidige betalingsdag den 10. i forfaldsmåneden.

Om feriegodtgørelse, der forfalder ved fratræden, henvises til § 23, stk. 6.

*Provisionslønnede* er som udgangspunkt også omfattet af bestemmelsen, om end der ofte gør sig særlige forhold gældende i relation til provisionslønnede. Disse forhold er beskrevet under § 23. Hvis en provisionslønnede er i stand til at tilrettelægge sit arbejde således, at der ikke sker nogen indtægtsnedgang i forbindelse med afholdelse af ferie, skal den pågældende holde ferie med løn.

Betænkning 1990 side 70 f beskæftiger sig med spørgsmålet om lønbegrebets *tidsmæssige afgrænsning*. Der anføres:

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

*Ferieloven bygger på det udgangspunkt, at optjeningstidspunktet er afgørende for, hvilket optjeningsår en løn og dermed grundlaget for optjening af feriepenge skal henføres til. Selv om et givet lønbeløb først udbetales i det senere optjeningsår, f.eks.*

fordi en given lønperiode ligger i 2 kalenderår, skal den del af lønbeløbet, der reelt er optjent i det tidligere optjeningsår i relation til fastsættelse af grundlaget for beregning af feriegodtgørelse henføres til dette. Udvalget har i denne forbindelse noteret sig, at dette optjeningsprincip ikke harmonerer med det princip, som følger af Kildeskatteloven, hvorefter det tidspunkt, hvor beløbet bringes til udbetaling, er afgørende. Udvalget er i denne forbindelse opmærksom på de problemer af administrativ art, som den manglende harmoni mellem de to lovgivningskomplekser kan give anledning til, og man har i denne forbindelse noteret sig, at der efterhånden er opstået en administrativ praksis, hvorefter udbetalingstidspunktet lægges til grund, såfremt det omstridte beløb svarer til 1 feriedag eller mindre. Udvalget har endvidere noteret sig, at problemet især har givet anledning til problemer i den offentlige sektor, f.eks. indenfor sygehussektoren.

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

Hvis man lægger skattelovgivningens system til grund, ..., medfører det, at den udbetalte løn først skal indgå i beregningsgrundlaget for løn under ferie og feriegodtgø-

relse på det tidspunkt, hvor der beregnes skat af lønnen.”

Mærkeligt nok er der ikke i forarbejderne til den nye ferielov taget stilling til problemet. Olsen og Ryder anfører herom side 235:

“Afgørende for om et lønbeløb skal indgå i beregningen af optjeningsårets løn er, om lønbeløbet er optjent i det pågældende optjeningsår, det vil sige, om det kan henføres til ansættelse hos arbejdsgiveren i det pågældende optjeningsår. Det er netop ansættelse i optjeningsåret, der danner grundlag for optjening af ferieret. Udgangspunktet må derfor være, at optjeningstidspunktet lægges til grund med hensyn til, hvilket optjeningsår et lønbeløb og dermed grundlaget for optjening af feriegodtgørelse skal henføres til.”

**§ 25. Hvis en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog stk. 2.**

**Stk. 2.** Hvis en lønmodtager, der er omfattet af stk. 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser

under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter stk. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.

**Stk. 3. Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog medregnes tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldtes lønmodtagerens egne forhold.**

**Stk. 4. Sygeferiegodtgørelsen skal højst betales for 4 måneder inden for et kalenderår. Sygeferiegodtgørelse på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.**

**Stk. 5. Arbejdsgiveren kan kræve, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.**

Bestemmelsen fastsætter, at en lønmodtager, der ikke har ret til løn under sygdom og dermed ikke optjener feriegodtgørelse efter § 24, under visse betingelser optjener ret til *sygeferiegodtgørelse*. Bestemmelsen afspejler den administrative praksis efter gældende lovs § 13. Der tilsigtes ikke ændringer i forhold til den hidtil gældende lov.

Ved Ugeskrift for Retsvæsen 2001, side 2319 H, er det fastslået,

at "løn under sygdom" og "sygeløn" hidrørende fra mæglingforslaget af 27. marts 1993 på LO/DA-området - under hensyntagen til det oplyste om forhandlingerne herom - ikke var omfattet af lønbegrebet i dagældende ferielovs § 12 (nu § 24) og dermed ikke indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, med mindre andet er aftalt.

Lønmodtagerens *graviditetsbetingede sygdom*, indtil barselsorloven begynder, er også omfattet af bestemmelsen. Om fravær på grund af *barsel* henvises til § 7, stk. 2.

## Ad stk. 1

En lønmodtager, der ikke får fuld løn under sygdom, optjener ret til sygeferiegodtgørelse, hvis lønmodtageren er fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden i mere end 3 arbejdsdage. Opfyldes disse betingelser, optjenes retten til sygeferiegodtgørelse fra første fraværsdag.

Lønmodtagere, der får løn under ferie, er omfattet af § 7, stk. 1.

Ferieloven har ikke noget selvstændigt *sygdomsbegreb*. Her må afgrænsningen foretages som i sygedagpengeloven og i de bestemmelser om sygdom, der findes i lovgivninger for bestemte lønmodtagergrupper fx funktionærlovens § 5.

Om *tilskadekomst* i virksomheden anføres det i betænkning 1990 side 47:



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

Fraværet skal være mere end 3 arbejdsdage. Hermed menes dage, hvor lønmodtageren ellers ville have modtaget løn for en arbejdsydelse. Lønmodtageren skal være i løbende ansættelse for at opfylde kravet.

Sygeferiegodtgørelsen *beregnes* på baggrund af lønmodtagerens sædvanlige løn de sidste 4 uger før fraværet. Hvis lønnen, der blev udbetalt de sidste 4 uger før fraværet, har været usædvanlig, fx på grund af ferieafholdelse eller udbetaling af et stort akkordoverskud, sker der efter praksis beregning på grundlag af normallønnen i perioden. Beregningen foretages i visse situationer på baggrund af en fiktiv, men normal og/eller forventet løn. Hvis lønmodtageren fx er syg 4 arbejdsdage, skal der beregnes sygeferiegodtgørelse med 12 1/2 pct. pr. fraværsdag af den sædvanlige dagsløn.

Hvis *ansættelsesforholdet slutter*, vil pligten til at betale sygeferie-

godtgørelse ophøre, når ansættelsesforholdet i andre henseender anses for ophørt. Har der været tale om ulovlig bortvisning, vil lønmodtageren kunne rejse krav om erstatning blandt andet for et beløb svarende til den manglende betaling af sygeferiegodtgørelse.

Hasselbalch anfører side 172, at arbejdsgiveren ikke kan frigøre sig for forpligtelsen til at svare sygeferiepenge ved at afskedige lønmodtageren, hvorimod en opsigelse, der har fundet sted inden sygdommens indtræden eller opsigelse fra lønmodtageren selv, begrænser sygeferiepengeretten til opsigelsesvarslets udløb. I Olsen og Ryder side 247 hævdes det, at en arbejdsgiver kan afskedige sig ud af forpligtelsen fra fratrædelsestidspunktet. Se også DA-kommentaren side 223.

Retten til sygeferiegodtgørelse er betinget af, at sygdommen ikke er pådraget ved *fortsæt eller grov uagtsomhed*. Herom henvises til praksis efter funktionærlovens § 6, stk. 1, og sygedagpengelovens § 8, stk. 4, nr. 1.

## **Ad stk. 2**

Bestemmelsen er i overensstemmelse med hidtidig administrativ praksis. Hvis lønmodtageren optjener feriegodtgørelse efter § 24 af de nævnte ydelser, suppleres der op med sygeferiegodtgørelse efter stk. 2, således at det optjente beløb i alt sva-

rer til, hvad lønmodtageren ville have været berettiget til, hvis der skulle have været beregnet sygeferiegodtgørelse efter stk. 1. Det vil sige, at der først foretages en beregning af sygeferiegodtgørelsen i henhold til stk. 1, som om lønmodtageren ikke får ydelser under sygdommen. Dernæst beregnes feriegodtgørelsen af ydelsen i henhold til § 24. Differencen mellem disse to beløb er den sygeferiegodtgørelse, der tilkommer lønmodtageren efter stk. 2.

Som svar på spørgsmål 13 har arbejdsministeren angivet følgende regneeksempel:

*“Lønmodtageren er sygemeldt. Af lønmodtagerens overenskomst fremgår det, at vedkommende har krav på 50% løn under sygdom. Vedkommende tjener således kun 50% af den normale løn. Feriepenge beregnes som bekendt på baggrund af lønmodtagerens løn, hvorfor vedkommende kun optjener 50% af den feriegodtgørelse, der ville være optjent, såfremt vedkommende arbejdede. For at kompensere for dette tab fastslår § 25, stk. 2, at der skal suppleres op med sygeferiegodtgørelse. ...*

*Sygeferiegodtgørelse (et gennemsnit aflønningen de sidste 4 uger før fraværet)*

*Beregnet løn pr. dag, jf. § 25, stk. 1  
500,00 kr.*

*Sygeferiegodtgørelse pr. dag (12,5%)  
62,50 kr.*

*Løn pr. dag (50% af 500,00 kr.)  
250,00 kr.*

*Feriegodtgørelse pr. dag (12,5%)  
31,25 kr., der på sædvanlig vis indbetales til FerieKonto eller lign. Ydelse efter § 25, stk. 2:*

*Forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen for en sygemeldt (62,50 kr.) og feriegodtgørelsen af andre ydelser, fx løn (31,25 kr.) = 31,25 kr.”*

For at en lønmodtager er dækket af stk. 2's muligheder for at opnå sygeferiegodtgørelse, skal lønmodtageren i øvrigt opfylde anciennitets- og varighedsbestemmelserne i § 25.

### **Ad stk. 3**

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 13, stk. 2. Anciennitetskravet anvendes som hidtil alene for så vidt angår fravær på grund af sygdom. Det gælder altså ikke ved *tilskadekomst* i virksomheden.

Anciennitetskravet er på 12 måneders sammenhængende, forudgående ansættelse. Ved *sammenhængende ansættelse* menes perioder, hvor ansættelsesforholdet ikke er afbrudt. Hvis lønmodtageren har været fraværende på grund af hjemsendelse, sygdom, barselsorlov eller lignende lovligt forfald, har ansættelsesforholdet ikke været afbrudt, men blot suspenderet, og den pågældende er ikke fratrukket. Sådanne perioder medregnes i anciennitetsberegningen. Det samme gæl-



der lovlige arbejdsstandsninger.

#### **Ad stk. 4**

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 13, stk. 3. Bestemmelsen fastslår, at en lønmodtager højst kan optjene sygeferiegodtgørelse i 4 måneder for den samme sygdom – uanset om sygefraværet strækker sig fra et kalenderår og ind i det næste kalenderår.

#### **Ad stk. 5**

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 13, stk. 4. Der kan fx være tale om *lægeerklæring* og *tro- og loveerklæring*. Arbejdsgiveren skal betale eventuelle omkostninger for lønmodtageren.

**§ 26. Arbejdsgiveren beregner feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Ligningsrådet fastsatte takster for optjeningsåret.**

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

**1) pensionsordninger mv., der er omfattet af afsnit I i lov om beskattningen af pensionsordninger mv.,**

**2) Arbejdsmarkedets fonden i medfør af**

**lov om en arbejdsmarkedets fond og 3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.**

**Stk. 3. Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.**

Bestemmelsen angiver reglerne om, hvilke beløb der danner grundlaget for at beregne feriegodtgørelse og ferietillæg. Reglerne samler den hidtil gældende lovs § 15 og § 16 i én bestemmelse. Der tilsigtes ingen ændringer i forhold hertil.

#### **Ad stk. 1**

*Beregningsgrundlaget* er kort behandlet i Betænkning 1999 side 38, hvor det anføres:

*“Spørgsmålet om hvilke løntillæg, der medtages i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, følger den beskattingsmæssige 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 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.”*

Om beregningsgrundlaget indeholdt vejledningen tidligere følgende bemærkninger:

#### **“Hovedbetingelser**

*Feriegodtgørelse beregnes af indkomstskattepligtige lønbeløb, det vil sige vederlag, som udspringer af arbejdsforholdet, og som lønmodtageren har et retligt krav på. Der ydes alene feriegodtgørelse af reelt skattepligtige indtægter. Reglerne om indkomstskat er således afgørende for beregningsgrundlaget.*

*En lønmodtager kan have et retligt krav på feriegodtgørelse i medfør af lov, individuel eller kollektiv aftale eller i medfør af kutyme.*

*Det er grundlaget for udbetaling af beløbet og beløbets karakter, der er afgørende for, om det er at betragte som vederlag. Det er derfor ikke i sig selv afgørende, om beløbet eksempelvis betegnes som godtgørelse.*

...

#### **Optjent under ansættelsen**

*For at vederlaget kan danne grundlag for feriegodtgørelse, skal det være optjent under ansættelsen.*

*Fx beregnes der ikke feriegodtgørelse af fratrædelsesgodtgørelse*

*og tillæg for en konkurrenceklausul, som først udbetales efter ansættelsens ophør.*

#### **Udbetalingsprincippet**

*Feriegodtgørelsen beregnes af den løn eller de lønandele, der er optjent i optjeningsåret. Det vil sige, at feriegodtgørelsen beregnes af vederlaget for det arbejde, der er udført i optjeningsåret. Tidspunktet for udbetaling af løn og lønandele er i almindelighed ikke afgørende, jf. dog ovenfor om provisionsløn.*

#### **Tillæg**

*Som udgangspunkt skal der beregnes feriegodtgørelse af et tillæg.*

*Tillæg kan karakteriseres som enten omkostningsdækkende eller ikke-omkostningsdækkende.*

*Er der tale om et helt omkostningsdækkende tillæg, taler det for, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af tillægget.*

*Hvis skattemyndighederne giver fradrag for en del af et tillæg, men ikke for det hele, beregnes der feriegodtgørelse af den del, der ikke gives fradrag for.*

...

#### **Eksempel 1.**

*En sælger får kørselstillæg på 1.000,00 kr. pr. måned. Tillægget afhænger ikke af, hvor mange kilometer der rent faktisk køres pr. måned. Tillægget kan derfor ikke anses for at være omkostningsdækkende, og der*

*skal beregnes feriegodtgørelse deraf.*

#### **Eksempel 2.**

*En kontormedarbejder modtager et tillæg for arbejde på forskudt tid på 7,50 kr. pr. time, der arbejdes mellem kl. 17.00 og kl. 06.00. Tillægget kan ikke anses for at skulle modsvare omkostninger ved at arbejde i det nævnte tidsrum. Der skal derfor beregnes feriegodtgørelse deraf.*

#### **Personalegoder**

*Der beregnes feriegodtgørelse af værdien af personalegoder. Personalegoder kan være naturalydelser, og begrebet skal opfattes i overensstemmelse med ligningsloven og skattekontrolløven. Der kan fx være tale om kost og logi, fri telefon eller adgang til at benytte et sommerhus.*

*Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Ligningsrådets takster.*

#### **Godtgørelse**

*Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af betaling for søgnehelligdage, da der er tale om godtgørelse og ikke et vederlag. Ligeledes beregnes der heller ikke feriegodtgørelse af godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.*

*Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg. Det vil sige, at beregningsgrundlaget efter lovens § 26, stk. 1, skal reduceres med de beløb, som lønmodtageren har modta-*

*get under ferie.*

*Arbejdsgiver har derfor ret til at fradrage 4,8 pct. af den aktuelle månedsløn pr. feriedag i optjeningsåret, jf. lovens § 8, stk. 2.”*

Betænkning 1990 indeholder side 67 følgende fortolkningsbidrag:

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

*...*

*Mens der ikke i udvalget har været*

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

Har en lønmodtager efter ligelønsloven fået tilkendt et forskelsbeløb, skal der beregnes feriegodtgørelse heraf.

Det er efter bestemmelsen en betingelse, at der er tale om et indkomstskattepligtigt beløb. Der sondres ikke mellem dansk og udenlandsk *skattepligt*.

### **Ad stk. 2**

Visse beløb, som ikke er indkomstskattepligtige for lønmodtageren, indgår alligevel i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg. Hvis de samme beløb udbetales til lønmodtageren, og denne derefter selv indbetaler beløbene fx på en kapitalpension, kan lønmodtageren kræve feriegodtgørelse heraf.

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 16, stk. 1, 2. og 3. pkt.

Det er alene af lønmodtagerens

bidrag, der skal beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg.

### **Ad stk. 3**

Det beregningsgrundlag, som følger af stk. 1 og stk. 2, skal reduceres med de beløb, som lønmodtageren har modtaget under ferie. Der skal altså *ikke beregnes feriepenge af feriepenge*. Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 15.

Man kan kun fradrage ydelser efter ferieloven. Har arbejdsgiveren i forbindelse med anden frihed i henhold til kollektiv eller individuel aftale betalt ydelser fx for feriefridage eller omsorgsdage, skal sådanne beløb indgå i beregningen.

### **Fravigelsesmuligheder**

**§ 27. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at en lønmodtager får løn under ferie, selv om betingelserne i § 23, stk. 1, ikke er opfyldt, og at en lønmodtager, der er omfattet af § 23, stk. 1, får feriegodtgørelse efter § 24 i stedet for løn under ferie.**

**Stk. 2. § 23, stk. 2, 3, 4 og 5, § 25 og § 26 kan fraviges ved kollektivoverenskomst.**

Efter § 27 er der ikke nogen begrænsning for, hvilke fravigelser parterne i en kollektiv overenskomst kan aftale. På baggrund af internationale forpligtelser og en formålsfortolkning af loven antager Olsen og Ryder side 261, at det ikke

gyldigt vil kunne aftales i en kollektiv overenskomst, at der ikke er noget beregningsgrundlag for feriegodtgørelse, eller at fx feriebetalingen kommer ned under 4 ugers betalt ferie, hvis lønmodtageren har arbejdet i hele optjeningsåret.

Herefter ville det være i strid med loven, hvis en kollektiv overenskomst i så væsentligt omfang reducerer, udhuler eller eliminerer den feriebetaling, som lønmodtagerne ellers ville have haft ret til efter loven.

### **Ad stk. 1**

Ved kollektiv overenskomst kan det *aftales*, at lønmodtagere, der har ret til feriegodtgørelse, i stedet skal have *løn under ferien*, selv om lønmodtagerne ikke opfylder kravene om opsigelsesvarsel på mindst 1 måned og om fuld løn under sygdom og på søgnehelligdage.

### **Ad stk. 2**

Parterne kan fx aftale, hvad den sædvanlige og fast påregnelige løn under ferien skal udgøre. Parterne vil kunne aftale hvilke tillæg, der skal og ikke skal indgå i lønnen under ferie. Det kan ligeledes aftales, hvordan værdien af personalegoder skal beregnes, og om ferietillægget skal være andet end 1 pct., ligesom parterne kan aftale andre regler for provisionslønnes løn under ferie. Parterne vil også kunne aftale, at der ikke skal ske en regu-

lering af lønnen under ferie, selv om lønmodtagerens arbejdstid eller arbejdsomfang har ændret sig væsentligt. Parterne kan endvidere fravige bestemmelsen om, at ferietillægget skal udbetales senest samtidig med, at ferien begynder, og at udbetalt feriegodtgørelse ikke kan kræves tilbagebetalt. Parterne kan ligeledes fravige bestemmelsen om, at en lønmodtager før optjeningsårets begyndelse har ret til at kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie.

Parterne kan også fravige bestemmelsen om sygeferiegodtgørelse i § 25. Arbejdsmarkedets parter vil fx kunne aftale, at sygeferiegodtgørelsen beregnes af den sygeløn, der måtte være aftalt ved kollektiv overenskomst, selvom det indebærer et lavere beregningsgrundlag end lønnen 4 uger før fraværet. Parterne kan fx også aftale, at lønmodtagerens fravær skal have været af kortere eller længere varighed end 3 arbejdsdage, eller at kravet i § 25, stk. 3, om ansættelsesperioder ændres.

Endelig kan fraviges bestemmelsen i § 26 om beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg, således at der bliver tale om et andet beregningsgrundlag.



# Kapitel 5

## Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse

Kapitel 5 indeholder reglerne om *indbetaling og udbetaling* af feriegodtgørelse. Lovens system er FerieKonto, men arbejdsmarkedets parter kan efter § 31 ved en kollektiv overenskomst i stedet aftale en ferie-kortordning, hvor feriegodtgørelsen ikke indbetales til FerieKonto.

Endvidere kan arbejdsgiveren i de i § 30 fastsatte tilfælde udbetale feriegodtgørelse til lønmodtageren allerede i forbindelse med dennes fratræden.

**§ 28. Feriegodtgørelse efter § 23, stk. 5 og 6, § 24 og § 25 indbetales til FerieKonto, bortset fra de i §§ 30 og 31 nævnte tilfælde.**

**Stk. 2. Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse skal arbejdsgiveren betale renter heraf med 1,5 pct. pr påbegyndt måned fra forfaldsdagen at regne.**

### Ad stk. 1

Arbejdsgiveren skal indbetale feriegodtgørelse til *FerieKonto* i forbindelse med,

1. at en lønmodtager vælger at få feriegodtgørelse i stedet for løn under ferie, jf. § 23, stk. 5, eller
2. for en lønmodtager, som fratræder, og som under ansættelsen fik

- løn under ferie, jf. § 23, stk. 6,
3. for lønmodtagere, der løbende optjener feriegodtgørelse, jf. § 24, samt for
4. lønmodtagere, der optjener sygeferiegodtgørelse, jf. § 25.

Når der er indbetalt feriegodtgørelse til FerieKonto, skal der udstedes et *feriekontobevis*. Se nærmere herom § 18 i feriebekendtgørelsen (bilag 1) og vejledningen til bekendtgørelsen (bilag 2).

Feriegodtgørelse skal ikke længere indbetales til FerieKonto i forbindelse med, at en lønmodtager forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis en lønmodtager fratræder i forbindelse med flytning til udlandet. Arbejdsgiveren kan i disse tilfælde udbetale feriegodtgørelse til lønmodtageren i forbindelse med lønmodtagerens fratræden. Se herom § 30. § 31 drejer sig om ferie-kortordninger.

### Ad stk. 2

Renterne skal indbetales til FerieKonto og skal anvendes på samme måde som de øvrige rentebeløb. Se herom § 32, stk. 2.

**§ 29. Feriegodtgørelse udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.**



Bestemmelsen gælder, uanset om udbetalingen sker via FerieKonto eller en feriekortordning.

*Lønmodtageren skal holde ferie* for at være berettiget til feriepenge, medmindre der er tale om helt særlige situationer. En lønmodtager vil derfor ikke kunne få feriegodtgørelse, hvis ferien ikke pålægges af arbejdsgiveren, og lønmodtageren vælger at undlade at kræve den.

Se dog de nye regler i § 34 b, stk. 2 og 3, hvorefter lønmodtageren kan få udbetalt feriepenge for den 5. ferieuge, selv om ferien ikke er holdt, eller for al ikke afholdt ferie, hvor arbejdsforholdet ophører i det pågældende ferieår.

For at undgå dobbeltforsørgelssituationer skal lønmodtageren som hidtil indhente *attestation* for ferieafholdelsen fra sin arbejdsgiver, a-kasse eller kommunale forvaltning. Selvstændige kan afgive en skriftlig erklæring. Feriebekendtgørelsens §§ 20-22, og vejledningen hertil indeholder regler herom.

Arbejdsdirektoratet har endelig udarbejdet en information om underskrift af feriebeviser (medtaget som bilag 10).

**§ 30. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen,**

- 1) hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller
- 2) hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

**Stk. 2. Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme lønmodtager mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.**

**Stk. 3. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.000 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.**

**Stk. 4. Hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter § 19 eller ferie efter § 40 er holdt, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.**

**Stk. 5. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen for tidligere og løbende optjeningsår til**

## **boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.**

Reglen fastsætter, at al optjent feriegodtgørelse i særlige tilfælde kan udbetales til lønmodtageren allerede i forbindelse med fratræden. Der er tale om en ny bestemmelse, som delvist erstatter den hidtil gældende lovs § 19 b og § 19 c.

### **Ad stk. 1**

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller feriekortudstederen kan mod fornøden dokumentation udbetale al optjent feriegodtgørelse til *to lønmodtagergrupper*, nemlig lønmodtagere, der af alders- eller helbredsmæssige årsager helt forlader arbejdsmarkedet, og lønmodtagere, der forlader det danske arbejdsmarked, fordi de flytter til udlandet. Udbetalingstidspunktet er ved fratræden, eller - hvis beløbet er indbetalt til FerieKonto eller er omfattet af en feriekortordning – det tidspunkt, hvor lønmodtageren over for den, som administrerer feriegodtgørelsen, dokumenterer, at det danske arbejdsmarked forlades helt.

Der skal være tale om, at lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked.

Med *alders- eller helbredsmæssige* årsager tænkes der på, at lønmodtageren helt forlader arbejdsmarkedet for at modtage en pension.

Ifølge feriebekendtgørelsens § 23 og vejledningen kan dokumentation herfor fx bestå i form af afgørelse om tilkendelse af *alders- eller førtidspension*, udbetalings- eller reguleringsmeddelelse, afgørelse fra en a-kasse om ret til at gå på efterløn, jf. nedenfor, eller attestation fra anden instans, som udbetaler alderspension oprettet som led i et ansættelsesforhold eller lignende.

Det afgørende er, at det via konkrete dispositioner er tilkendegivet, at arbejdsmarkedet helt forlades. Personer, som går på fx *delpension*, eller er omfattet af reglerne om overgangsydelse, anses ikke for at have forladt arbejdsmarkedet helt.

Personer, som tilkendes *revalidering*, anses ikke for at have forladt arbejdsmarkedet helt.

Det gælder også for personer, som er i fleksjob eller skånejob efter reglerne i lov om en aktiv socialpolitik, og hvor arbejdsgiver betaler fuld sædvanlig løn.

Man har ret til *folkepension*, når man fylder 65 år. For en person som er fyldt 60 år før den 1. juli 1999, er aldersgrænsen dog 67 år.

Personer, som går på *efterløn* vil i en årrække fremover være omfattet af flere parallelle regler om arbejde i perioden med efterløn. Hvis man er omfattet af reglerne om den fleksible efterløn, er der fri adgang til lønarbejde (mod fradrag i efterlønnen) i perioden med efterløn. En

sådan person anses derfor ikke for at have forladt arbejdsmarkedet helt.

Går en person derimod over på efterløn efter reglerne om ret til at arbejde i 200 timer årligt (uden fradrag i efterlønnen), anses vedkommende for helt at have forladt arbejdsmarkedet.

Med *flytning til udlandet* tænkes der på lønmodtagere, der emigrerer eller på grund af længelevende arbejdskontrakter i udlandet forlader Danmark.

Dokumentationskravet for lønmodtagere, der tager ophold i udlandet, er lempet i forhold til den hidtil gældende lov, der krævede dokumentation for, at såvel arbejde som bopæl blev opgivet. Fremover stilles der kun krav om en fremlægning fra Det Centrale Personregister (CPR-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

Dokumentation fås ved det kommunale folkeregister.

Om *grænsegængere* var tidligere anført, at en grænsegænger er en person, som bor i et land, og som arbejder i et andet land. En person, som bor i Danmark, og som arbejder i fx Sverige, er som hovedregel ikke omfattet af den danske ferielov.

Den omvendte situation, man bor i fx Sverige og arbejder i Danmark, vil som hovedregel være reguleret af den danske ferielov. Her består tilknyt-

ningen til det danske arbejdsmarked alene i arbejdet og de dertil knyttede forhold, fx medlemskab af en dansk a-kasse. Der vil ikke være en registrering i Det Centrale Personregister, dog vil lønmodtageren stå anført som kildeskattepligtig i Danmark.

I den situation skal feriepenge udbetales, når det er dokumenteret, at ansættelsen er bragt til ophør, og det er gjort sandsynligt, at der ikke i øvrigt er nogen tilknytning til det danske arbejdsmarked. Dokumentation kan fx bestå i en erklæring fra den tidligere danske arbejdsgiver eller bevis for optagelse i en udenlandsk a-kasse mv.

Personer, som er født på *Færøerne* eller i *Grønland*, kan få udbetalt feriegodtgørelse, når de opgiver deres beskæftigelse og bopæl i Danmark. Dokumentation herfor kan fx bestå i bevis for tilmelding til folkeregistret på Færøerne eller i Grønland.

Det er muligt at *opholde* sig i Danmark *uden* at tage egentlig *bopæl* i op til 3 måneder uden tilmelding til Det Centrale Personregister. En sådan person har ret til udbetaling af feriepenge fra en arbejdsgiver, når det er dokumenteret, at et arbejdsforhold er bragt til ophør. Det kan fx ske ved udløbet arbejdskontrakt om en begrænset ansættelsesperiode.

I feriebekendtgørelsens § 23, stk. 3, er der fastsat regler om udbetaling med *frigørende virkning*. I vejled-

ningen til bestemmelsen (bilag 2) hedder der herom:

*”Bestemmelsen fastslår, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der administrerer en feriekortordning efter lovens § 31, vil hæfte for feriepenge, som er udbetalt med urette til lønmodtageren, som efterfølgende skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond efter § 37, stk. 1, hvis den, der udbetaler feriepengene ved eller burde vide, at lønmodtageren ikke opfylder betingelserne efter stk. 1 og 2. Det betyder, at den, der skal udbetale feriepengene, ikke ansvarsfrit kan udbetale beløbet, hvis lønmodtageren eksempelvis slet ikke fremlægger dokumentation, men blot mundtligt erklærer at have forladt arbejdsmarkedet af en af de i bestemmelsen nævnte årsager. Ansvar kan også komme på tale i den situation, hvor lønmodtageren fremviser dokumentation, og den, der skal udbetale feriepengene, enten ved eller burde vide, at lønmodtagerens dokumentation ikke er fyldestgørende eller ligefrem ukorrekt.*

*Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal derimod ikke nærmere undersøge de oplysninger, som fremgår af dokumentationen. En arbejdsgiver m.v. vil således ikke være ansvarlig, hvis lønmodtageren fremviser dokumentation, som enten er opnået på forkert grundlag, eller som indeholder urigtige oplysninger.*

*En arbejdsgiver m.v., som ifalder ansvar efter stk. 3, vil efter omstændighederne kunne få beløbet tilbagebetalt fra lønmodtageren efter de almindelige erstatningsretlige regler.”*

## **Ad stk. 2**

Bestemmelsen sigter på den situation, at en lønmodtager har sin hovedbeskæftigelse hos én arbejdsgiver, og derudover for en anden arbejdsgiver yder en enkeltstående tjenesteydelse, som for lønmodtageren har karakter af en bibeskæftigelse. Størrelsen af det optjente feriegodtgørelsesbeløb, der svarer til en lønindtægt på 8.000 kr., er fastsat ud fra en betragtning om, at beløbet ikke kan danne økonomisk grundlag for at holde ferie.

Det er arbejdsgiveren, der afgør, om feriegodtgørelsen skal udbetales ved fratræden, eller om de almindelige regler i kapitel 5 skal følges.

Nogle brancher er karakteriseret ved hyppige, kortvarige ansættelsesforhold, men dog ofte således, at der er tale om ansættelse hos den samme arbejdsgiver eller den samme begrænsede kreds af arbejdsgivere. For at modvirke at en væsentlig del af feriegodtgørelsen i sådanne ansættelsesforhold udbetales sammen med lønnen, kan en arbejdsgiver kun bruge reglen 2 gange over for den samme lønmodtager hvert år, det vil sige højst for en lønindtægt på ca. 16.000 kr.

Er feriepenge optjent i en periode

over et årsskifte, må beløbet deles i 2 optjeningsår.

### **Ad stk. 3**

Retten til udbetaling er ikke betinget af, at lønmodtageren holder ferie. Der er tale om en automatisk udbetalingsregel, der ikke kræver attestation.

### **Ad stk. 4**

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 19, stk. 4, hvorefter retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår bortfalder. Feriepenge for de bortfaldne feriedage beregnes for månedslønnede ud fra lønnen på fratrædelsestidspunktet. Lønmodtagere, der har optjent ferie med feriegodtgørelse, har krav på den dertil svarende optjente feriegodtgørelse.

Krav i forbindelse med overført ferie eller ferie efter § 40 bygger på kollektive overenskomster, og sådanne krav vil skulle forfølges ad fagretlig vej.

Se også § 33, stk. 5, om lønmodtagere, der arbejder mere end 5 dage om ugen.

### **Ad stk. 5**

Som dokumentation kan anvendes en skifteretsattest.

#### ***Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser***

**§ 31. Det kan ved kollektiv over-**

**enskomst aftales at fravige § 28.**

**Det er en betingelse, at der stilles garanti for feriegodtgørelsen på mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.**

**Stk. 2. Et eksemplar af den kollektive overenskomst skal sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.**

Bestemmelsen giver ikke mulighed for at fravige reglerne i §§ 29 og 30 om udbetaling. Derimod kan det ved kollektiv overenskomst aftales, at *FerieKonto* ikke skal benyttes i forbindelse med ind- og udbetalinger af feriegodtgørelse. I stedet kan det kollektivt aftales, at der etableres en *feriekortordning*, som feriepengene håndteres efter. Dette svarer til systemet efter den hidtil gældende lovs § 3, hvorefter ind- og udbetaling via feriekonto-systemet også kan fraviges ved kollektiv overenskomst. En overenskomst om fravigelse af feriekonto-systemet skal ikke længere godkendes af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Der skal stilles *garanti*. Betynkning 1999 side 50 anfører herom:

*“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.”*

Betænkning 1990 side 118 f indeholder følgende beskrivelse af eksisterende ferieoverenskomster:

*“Ferieoverenskomster eksisterer på tre niveauer:*

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

- Forbunds niveau / brancheniveau: Af en lang række af de større medlemsorganisationer på det danske arbejdsmarked under Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er der indgået overenskomster, som fungerer efter samme princip som overenskomsterne på hovedorganisationsniveau. ...*

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

*For begge de to første kategorier af ferieoverenskomster gælder, at de i og med tilknytningen til landsdækkende organisationer opnår retten til uden direktoratets individuelle godkendelse at anvende feriekortordninger. For den sidstnævnte kategori af ferieoverenskomster kræves det, at direktoratet godkender overenskomsten og herunder sikrer sig, at de garantimæssige forhold er tilfredsstillende. For så vidt der er tale om en feriekortordning, hvor arbejdsgiveren ikke skal indbetale feriepengene inden udbetalingen til*

*lønmodtagerne, er arbejdsgiveren forpligtet til at stille en bankgaranti, en kautionsforsikring el. lign. svarende til 1 1/2 års bruttoferiegodtgørelse. Sker afregningen af feriepenge på en anden måde og inden for et kortere interval, reduceres dækningsomfanget af garantien tilsvarende. Indsættes feriegodtgørelsen eksempelvis ved hver lønudbetaling på en spærret lønmodtagerkonto, kræves ingen garantistillelse. Systemet, der økonomisk er mere belastende end anvendelse af ferie-girosystemet, giver lønmodtagerne det fulde likviditets- og renteudbytte.”*

Hovedorganisationernes *standardaftale A og B* er medtaget som bilag 5. DA-kommentaren indeholder side 260 ff en omfattende beskrivelse af ferieoverenskomster.

**§ 32. Direktøren for Arbejdsledelsesforsikringen varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.**

**Stk. 2.** Udgifterne til administrationen af FerieKonto dækkes af renterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. § 28, stk. 1, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. § 28, stk. 2. Af renteafløstet af FerieKonto i 2004 tilfalder endvidere op til 100 mio. kr. statskassen.

Arbejdsministeren kan fastsætte

**nærmere regler om overførsel af renteafløstet til statskassen. Det resterende renteafløstet tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.**

Hidtil har Arbejdsmarkedets Feriefond varetaget administrationen af FerieKonto med bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

**§ 33. Direktøren for Arbejdsledelsesforsikringen fastsætter regler om indbetaling af feriegodtgørelse, jf. § 28.**

**Stk. 2.** Direktøren for Arbejdsledelsesforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse i forbindelse med, at ferien holdes, jf. § 29.

**Stk. 3.** Direktøren for Arbejdsledelsesforsikringen fastsætter regler om, hvornår arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, kan udbetale feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, jf. § 30, stk. 1.

**Stk. 4.** Direktøren for Arbejdsledelsesforsikringen fastsætter regler om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 2. Direktøren for Arbejdsledelsesforsikringen kan regulere beløbet efter § 30, stk. 2 og 3.

**Stk. 5.** Direktøren for Arbejdsledelsesforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 4, for en lønmodtager, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

**§ 34. Arbejdsministeren fastsætter hvert år inden den 1. december fordelingen af renteindtægterne efter § 32, stk. 2, for det kommende kalenderår. Fastsættelsen sker på grundlag af et budget for FerieKonto.**

Udgifterne til administrationen af FerieKonto er hidtil blevet dækket af renterne af FerieKonto. Fastsættelsen skal ske på grundlag af et budget for FerieKonto. Eventuelle afvigelser fra budgettet forudsættes indarbejdet i det følgende års budget.

## Kapitel 5a

### Udbetaling af feriegodtgørelse, løn eller ferietillæg ved ferieårets udløb

Der er ved reglerne i dette kapitel blevet flere muligheder for, at lønmodtagere kan få udbetalt uhævede feriepenge efter ferieårets udløb. Det betyder, at arbejdsgivere skal ændre administrationen af ferieloven. De nye regler gælder fra og med optjeningsåret 2002. Udbetaling efter disse regler kan derfor tidligst ske fra den 1. maj 2004. Det gælder:

- Hvis beløbet højst udgør 1.500 kr. efter fradrag af skat m.v., skal beløbet udbetales automatisk af arbejdsgiver, FerieKonto eller feriekontoadministratør til lønmodtageren ved ferieårets udløb under visse betingelser.
- Hvis beløbet er mindre en 3.000 kr. efter fradrag af skat m.v., kan lønmodtageren søge om at få beløbet udbetalt, hvis beløbet vedrører ferie, som er afholdt i ferieåret i et ansættelsesforhold.
- Hvis beløbet vedrører ferie, som stammer fra den 5. ferieuge, kan lønmodtageren søge om at få beløbet udbetalt uanset beløbets størrelse.
- Hvis beløbet vedrører ferie, som stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets udløb, kan lønmodtage-

ren søge om at få beløbet udbetalt uanset beløbets størrelse.

**§ 34a.** Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren af den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

**Stk. 2.** Ved ferieårets udløb udbetaler Feriekonto feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis feriegodtgørelsen vedrører et ansættelsesforhold, der har været uafbrudt fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, og beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller ferie, som er holdt, kan beløbet kræves tilbagebetalt, jf. § 37, stk. 2.

**Stk. 3.** Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til lønmodtageren, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Efter de *hidtil gældende regler* tilfaldt feriegodtgørelse, der ikke var hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke var udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Sådanne beløb kunne derefter kun udbetales til lønmodtageren efter direktøren for Arbejdsdirektoratets godkendelse, hvis lønmodtageren dokumenterede, at ferien var holdt, eller at lønmodtageren på grund af en feriehindring havde været forhindret i at holde ferien. Feriepenge, som svarede til højst 3 feriedage eller udgjorde til og med 1.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, kunne dog udbetales efter direktøren for Arbejdsdirektoratets godkendelse uden dokumentation for, at ferien var holdt.

Med § 34 a indføres det, at *feriepenge, der ikke overstiger 1.500 kr.* efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, ved ferieårets udløb udbetales til lønmodtageren af henholdsvis feriekortudsteder, FerieKonto eller arbejdsgiveren.

Udbetaling kan kun ske, hvis beløbet enten vedrører afholdt ferie, den 5. ferieuge eller stammer fra et arbejdsforhold, der er ophørt inden ferieårets udløb. Disse penge ville også kunne udbetales efter § 34 b. Hvis beløbet ikke overstiger 1.500 kr., sker udbetalingen *automatisk*.

### **Ad stk. 1**

Den der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse (typisk arbejdsgiveren) kan som hovedregel udbetale uhævet feriegodtgørelse på 1.500 kr. eller derunder til lønmodtageren. Har lønmodtageren imidlertid været uafbrudt ansat hos den samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, kan den uhævede feriegodtgørelse dog kun udbetales, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage, og der således er tale om den 5. ferieuge.

### **Ad stk. 2**

FerieKonto kan ikke vide, om et uhævet feriegodtgørelsesbeløb vedrører den 5. ferieuge. I bestemmelsen fastsættes det derfor, at bagatelbeløbet udbetales til lønmodtageren af FerieKonto, men at beløbet kan kræves tilbagebetalt efterfølgende, hvis beløbet ikke stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, eller beløbet ikke vedrører den 5. ferieuge eller afholdt ferie.

Det antages, at langt den største del af den uhævede feriegodtgørelse i FerieKonto, der ikke overstiger 1.500 kr., vedrører allerede afholdt ferie, den 5. ferieuge eller ophørte ansættelsesforhold. Det skyldes bl.a., at knap halvdelen af den feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, vedrører fratrådte lønmodtagere, der ellers har fået løn under ferie



### **Ad stk. 3**

En lønmodtager kan kun have uhævet løn under ferie og ferietillæg, hvis lønmodtageren har været uafbrudt ansat hos den samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb. Det følger derfor af bestemmelsen, at et sådant beløb ligeledes kun kan udbetales af arbejdsgiveren, hvis det vedrører den 5. ferieuge.

**§ 34b. Feriegodtgørelse for ferie, som er holdt, men hvor beløbet ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og hvor beløbet er mindre end 3.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog § 34a. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ferien er holdt i et ansættelsesforhold.**

**Stk. 2. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 4. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt.**

**Stk. 3. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 4. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40.**

**Stk. 4. Har lønmodtageren fået arbejdsløshedsdagpenge, ydelse efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetaling efter stk. 2 og 3 kun ske efter direktøren for Arbejdsdirektoratets forudgående godkendelse. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der herefter resterer et antal feriedage, meddeler direktøren for Arbejdsdirektoratet arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.**

**Stk. 5. Muligheden for udbetaling efter Stk. 1-3 fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 4, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Arbejdsdirektoratet om udbetaling efter disse regler.**

### **Ad stk. 1**

Feriegodtgørelse, som ikke er udbetalt efter § 34 a, men som er *mindre end 3.000 kr.* efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, udbetales til lønmodtageren *efter anmodning*. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at *ferien er holdt* i et ansættelsesforhold. Beløbet udbetales af arbejdsgiveren, Feriekonto eller ferie-kortudsteder.

Ferien skal være holdt i et ansættelsesforhold. Hvis lønmodtageren ikke har holdt ferie i et ansættelsesforhold, men i en periode med arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller ydelse efter lov om børnepasningsorlov, kan feriegodtgørelse ikke udbetales efter denne bestemmelse. I denne situation kan feriegodtgørelse således kun udbe-

tales efter ferielovens almindelige regler. Det indebærer, at a-kassen eller socialforvaltningen skal attestere på feriekortet eller feriekontobeviset, at ferien er holdt.

En lønmodtager kan kun få udbetalt ét beløb efter denne bestemmelse og skal ved anmodningen erklære, at der ikke er krævet udbetaling fra andre efter denne bestemmelse. Hvis en lønmodtager har flere beløb af denne størrelse til gode, vil der samlet være tale om beløb, der medfører, at det som hidtil er direktøren for Arbejdsdirektoratet, der skal tillade udbetalingen mod egentlig dokumentation for, at ferien er holdt.

### **Ad stk. 2 og 3**

Beløb, som ikke er udbetalt efter § 34 a, og som er optjent i et *ansættelsesforhold, der er ophørt* senest ved ferieårets afslutning, eller som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over *9 ½ måneds* samlet varighed i et optjeningsår, svarende til den 5. ferieuge, kan udbetales af arbejdsgiveren, Feriekonto eller ferie-kortudsteder til lønmodtageren efter anmodning. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ferien er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets afslutning, eller at ferien vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over *9 ½ måneds* samlet varighed i et optjeningsår. Hvis man i

en periode har haft flere arbejdsgivere, kan den pågældende periode kun medregnes én gang ved opgørelsen af de 9 ½ måned.

Udbetaling af optjent ferie for den 5. ferieuge forudsætter, at der ikke er indgået aftale om overførsel af ferien efter §§ 19 eller 40. Der kan ikke både ske udbetaling af feriepenge, der stammer fra et ophørt ansættelsesforhold, og af feriepenge, som er optjent ud over 4 uger. Derimod kan der godt ske udbetaling fra flere arbejdsgivere m.v., hvis feriepengene alle stammer fra ophørte ansættelsesforhold eller fra den 5. ferieuge. Dette kan fx være tilfældet, hvis lønmodtageren har været ansat hos 2 arbejdsgivere i et helt optjeningsår. Lønmodtageren skal derfor ved anmodningen desuden erklære, om beløbet kræves udbetalt efter stk. 2 eller 3. Beløbet udbetales af arbejdsgiver, FerieKonto eller feriekortudsteder. Hvis lønmodtageren i ferieåret har fået offentlige ydelser, henvises til stk. 4.

Elever, der har ret til ferie efter § 9 i loven, kan ikke få udbetalt løn under ferie eller ferietillæg efter denne bestemmelse, da ferie efter § 9 ikke er optjent. Bestemmelsen vedrører således alene ferie optjent efter § 7 i loven.

#### **Ad stk. 4**

Udbetaling efter stk. 2 og 3 direkte af arbejdsgiveren m.v. kun kan ske, hvis lønmodtageren *ikke* dermed bliver

*dobbeltforsørget*. Når lønmodtageren anmoder om udbetaling efter stk. 2 og 3, skal lønmodtageren derfor erklære, at lønmodtageren ikke har fået arbejdsløshedsdagpenge, ydelse efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp i ferieåret. Hvis lønmodtageren har fået sådanne ydelser, kan udbetaling efter stk. 2 og 3 kun ske efter direktøren for Arbejdsdirektoratets forudgående godkendelse. Lønmodtageren skal i disse tilfælde sende anmodningen om udbetaling til direktøren for Arbejdsdirektoratet. Lønmodtageren skal oplyse, hvor mange dages offentlige ydelser, der er udbetalt i ferieåret. Direktøren for Arbejdsdirektoratet skal trække antallet af dage i ferieåret med de nævnte ydelser fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der herefter resterer feriedage, træffer direktøren for Arbejdsdirektoratet afgørelse om, at feriepenge for disse feriedage udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, på baggrund af lønmodtagerens oplysninger.

#### **Ad stk. 5**

Lønmodtageren skal rette henvendelse til arbejdsgiveren, FerieKonto eller feriekortudsteder senest den 30. september efter ferieårets udløb, hvis lønmodtageren ønsker feriepengene udbetalt efter § 34 b. An-

modning om udbetaling efter stk. 4, skal dog rettes til direktøren for Arbejdsdirektoratet inden denne frist. Overholdes *fristen* ikke, fortabes retten til at få feriepengene udbetalt efter denne regel. Herefter kan feriepenge – som efter de hidtil gældende regler – kun udbetales efter forudgående godkendelse fra direktøren for Arbejdsdirektoratet, hvis lønmodtageren dokumenterer at have holdt ferien eller at have haft en feriehindring. Det gælder, uanset om lønmodtageren over for direktøren for Arbejdsdirektoratet kan dokumentere, at betingelserne for udbetaling efter § 34 b var opfyldt, eller om arbejdsgiveren m.v. har tilsidesat sin pligt til information efter regler udstedt i medfør af § 34 c, over for lønmodtageren.

### ***Bemyndigelser***

**§ 34c. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegødtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen.**

**Stk. 2. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan regulere beløbet efter § 34 a og § 34 b, stk. 1.**

### **Ad stk. 1**

Der henvises til reglerne i bekendtgørelsens kapitel 11 og 12 (bilag 1).

### **Ad stk. 2**

Bemyndigelsen kan bruges, hvis det fx er hensigtsmæssigt for at tilpasse beløbene til lønudviklingen.

## Kapitel 6

### Forældelse og modregning

Kapitel 6 fastsætter i § 35, hvornår kravet på feriepenge forældes i forholdet mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, og i § 36 hvem de forældede eller ikke udbetalte feriepenge tilfalder. §§ 38 og 41 indeholder regler om, at lønmodtageren i særlige tilfælde kan få udbetalt feriepengene, selvom ferien ikke holdes. Efter § 37 kan udbetalte feriepenge kræves indbetalt, hvis lønmodtageren arbejder under ferien. Endelig er der i § 39 en bestemmelse om, hvornår der kan modregnes i krav på feriegodtgørelse.

**§ 35. Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg forældes, hvis det ikke rejses over for arbejdsgiveren senest den 30. september efter ferieårets udløb.**

**Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet, forældes det, medmindre lønmodtageren senest den 30. november efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.**

Som følge af lovændringen i 2003 er fristerne for at rejse krav på feriepenge og til at søge kravet gennemført blevet forlænget.

Lønmodtageren skal bede om pengene inden den 30. september. Kravet anses som rejst, såfremt lønmodtageren påviseligt har anmodet, rykket og/eller har krævet feriepengene betalt. Af hensyn til bevis herfor bør det ske skriftligt, fx ved en mail.

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

Der er tale om en teknisk *forældelse*, idet arbejdsgiveren ikke undgår at betale feriepengene, men blot skal betale dem til en anden end lønmodtageren. Feriepenge, der er forældede i forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager, tilfalder efter § 36 statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond. Dette forhold gør, at det i praksis ofte er muligt at formå arbejdsgiveren til at udbetale lønmodtageren forældet feriegodtgørelse.

Betænkning 1999 side 82 behandler spørgsmålet om behovet for særlige regler i forbindelse med *adgangen til at overføre ferie*. Det anføres, at der kan *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 der-



*for 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.”*

### **Ad stk. 1**

*Fristen for, hvornår kravet senest skal rejses, er nu fastsat til senest den 30. september efter ferieårets udløb.*

### **Ad stk. 2**

Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer lønmodtagerens krav, skal lønmodtageren senest den 30. november skal søge kravet gennemført enten

- 1. ved retssag – dvs. udtagelse af stævning eller*
- 2. ved henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.*
- 3. kravet kan også søges gennemført ved fagretlig behandling - det vil sige, at der som minimumskrav skal være indkaldt til mæglingsmøde inden fristens udløb. Organisationsmøde og fællesmøde opfylder også kravet. Olsen og Ryder anfører side 292, at det ikke er tilstrækkeligt, at en faglig organisation blot retter henvendelse til arbejdsgiveren.*
- 4. forældelse kan også afbrydes ved politianmeldelse, som politiet skal have modtaget. Det kan næppe være afgørende, om der skriftligt er kvitteret for anmeldelsen,*

*således som det synes at fremgå af lovbemærkningerne.*

**§ 36. Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er forældet efter § 35, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.**

**Stk. 2. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som ikke udbetales efter §§ 34 a eller 34 a, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog §§ 19 og 40.**

**Stk. 3. Inden for områder, hvor der er indgået en kollektivoverenskomst, jf. § 31, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 2 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte regler for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.**

Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen har udarbejdet en omfattende vejledning samt standardvedtægter og regnskabsinstrukser til brug for feriefondene.

### **Ad stk. 3**

Hvis arbejdsmarkedets parter har

indgået en kollektiv overenskomst efter § 31 om oprettelse af en såkaldt *feriekortordning*, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen tillade, at uhævede og ikke udbetalte beløb, der ellers tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet tilfalder et andet ferieformål.

Det er en betingelse for at udbetale feriepengene til andet ferieformål, at der oprettes en feriefond. Ifølge Betynkning 1999 side 88 er der i dag ca. 240 feriefonde, som har til formål at tilvejebringe ferieoplevelser for lønmodtagere. DA-kommentaren side 315 skønner, at tallet nu er ca. 300.

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.

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.

Det er direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, der fastsætter regler for og kan føre tilsyn med feriefondenes administration af de midler, der anvendes til andet ferieformål, ligesom en række af fondenes dispositioner skal forelægges direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, forinden dispositionen foretages. Eksempler på de regler, der eksisterer i dag, er blandt andet den standardvedtægt, som en fonds bestyrelse skal underskrive, forinden fonden kan oprettes, samt den regnskabs- og revisionsinstruks som henholdsvis fondsbestyrelsen og fondens revisor skal efterleve.

**§ 37. Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.**

**Stk. 2. Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a eller 34 b, kan direktøren for Arbejdsdirektoratet kræve, at den dertil svarende feri-**

**egodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.**

### **Ad stk. 1**

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

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

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende lovs § 24, bortset fra at man efter reglen nu kun kan kræve de *dertil svarende* feriepenge tilbagebetalt. Denne ændring skyldes, at man i praksis kun har krævet et feriepengebeløb indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond, som svarede til den periode, som lønmodtageren havde arbejdet i under ferien.

Bestemmelsen forudsætter, at lønmodtageren får løn eller andet vederlag for det arbejde, der udføres. Der er således ikke noget til hinder for, at en person kan foretage sig værdiskabende eller arbejdslignende aktiviteter i ferien, blot disse udføres uden ydelse af særskilt arbejdsvederlag.

Bestemmelsen er heller ikke til hinder for, at en lønmodtager, der har flere arbejdsgivere, holder ferie fra den ene arbejdsgiver, men fortsat arbejder for den anden arbejdsgiver. Bestemmelsen forhindrer dog lønmodtageren i at påtage sig mere arbejde hos den arbejdsgiver, der ikke holdes ferie fra.

Udbetaling af kontanthjælp og arbejdsløshedsdagpenge sidestilles med løn for arbejde. Modtages disse ydelser, skal feriepengene altså tilbagebetales.

### **Ad stk. 2**

En lønmodtager vil derudover kunne ifalde strafansvar efter straffeloven for afgivelse af urigtige oplysninger m.v.

**§ 38. Hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren.**

Bestemmelsen viderefører den tidligere § 20, hvorefter arbejdsministeren kunne fastsætte regler om udbetaling af tidligere optjent feriegodtgørelse kunne ske, uden at ferie blev holdt, for så vidt angik personer, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, ophold i udlandet eller andre særlige forhold helt eller delvis var *afskåret fra at holde*

ferie. Om bl.a. stort arbejdspress angiver betænkning 1990 side 89:

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

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

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med § 41, hvorefter direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen får bemyndigelse til at fastsætte regler om, hvornår en lønmodtager kan anses for at være afskåret fra at holde sin ferie. Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet en indskrænkning i forhold til de situationer, der efter hidtil gældende ret kunne medføre udbetaling. Reglerne gælder også ved feriekortordninger.

Feriehindringen skal vedrøre lønmodtagerens egne forhold og ikke fx familiemedlemmers forhold. De feriehindringer, der hidtil har be-

rettiget til udbetaling, er omtalt under § 41

Om *barsel* antages det i Betænkning 1990 side 88, at retten til orlov efter ligebehandlingsloven er en ubetinget ret, der ikke kan forkortes ved at pålægge lønmodtageren at afholde ferie i orlovsperioden.

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

Arbejdsdirektoratet har udarbejdet en vejledning om barsel og ferie (medtaget som bilag 7).

Om *arbejdskonflikter* erindres om reglen i § 13, stk. 3.

Der er endvidere i konkrete tilfælde givet tilladelse til udbetaling af *forældede* beløb i situationer, hvor der på grund af en langvarig tvist mellem arbejdsgiver og lønmodtager om et feriepengekrav ikke har været den fornødne økonomiske mulighed for, at lønmodtageren kunne holde ferien i ferieåret.

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

**1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumen-**

tere dette modkravs størrelse, og  
2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

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

Bestemmelsen bygger på retspraksis og præciserer, at arbejdsgiveren kun kan modregne i feriepengene i få og afgrænsede tilfælde.

Denne praksis er beskrevet i betænkning 1990 side 130 således:

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

*Modregning er tilladt:*

- når der foreligger et retsstridigt forhold begået af lønmodtageren i tjenesten, som har påført arbejdsgiveren et tab, der giver arbejdsgiveren adgang til at rejse et konnekst krav,
- og den retsstridige handling el-

*ler undladelse enten er erkendt af lønmodtageren eller er fastslået ved civil- eller strafferetlig dom.*

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

Adgangen til modregning i en lønmodtagers krav på feriepenge er begrænset, fordi formålet med ferieloven blandt andet er at sikre, at feriepengene er til stede til finansieringen af ferien.

*Stk. 1* drejer sig om adgangen til at modregne. *Stk. 2* drejer sig om tilbageholdsret.

Betænkning 1990 side 128 f. behandler den situation, at en arbejdsgiver pr. *kulance* har ydet betalt ferie på et tidligere tidspunkt. Der anføres:

*“I en lang række sager har der været rejst spørgsmål, om arbejdsgiveren skal være berettiget til at tilbageholde feriegodtgørelse / foretage modregning heri med et beløb svarende til løn, der er udbetalt under ferie ved ansættelsesforholdets begyndelse, dvs. inden lønmodtageren har haft krav herpå efter ferielovens regler.*

*Retspraksis og administrativ prak-*



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

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

## **Ad stk. 1**

Hvis arbejdsgiverens krav er opstået som følge af en *retsstridig* handling, er der adgang til modregning. Det gælder fx, hvis handlingen eller undladelsen fra lønmodtagerens side er en forbrydelse i strafferetlig forstand. Hvis en lønmodtager fx har begået underslæb eller tyveri, vil arbejdsgiveren kunne modregne i den skyldige feriegodtgørelse.

Det er dog ikke en betingelse, at der er tale om et strafbart forhold. Også forhold, der er underkastet andre sanktioner – fx overtrædelse af konkurrenceklausul – vil kunne anses for retsstridige.

Ifølge lovbemærkningerne vil der kunne ske *modregning* for arbejdsgiverens krav opstået ved et retsstridigt forhold i ansættelses-

forholdet, fx hvis lønmodtageren har misligholdt ansættelsesforholdet, og misligholdelsen berettiger arbejdsgiveren til at bortvise lønmodtageren fx på grund af ulovlig udeblivelse. Denne angivne adgang forekommer meget vidtgående.

Derimod vil arbejdsgiveren ikke kunne modregne i krav på tilbagebetaling af lån eller lønforskud m.v., uanset om arbejdsgiveren ved civil søgsmål selvstændigt ville kunne gennemføre sit krav.

I overensstemmelse med den juridiske teori om modregning skal kravene udspringe af det *samme retsforhold* – ansættelsesforholdet - (de skal være konnekse).

Modkravet skal endvidere være *forfaldent* på det tidspunkt, hvor feriegodtgørelsen er forfalden til betaling, og der vil aldrig kunne ske modregning for et større beløb end det tab, som arbejdsgiveren kan dokumentere.

Arbejdsgiverens *dokumentation* for kravets størrelse skal foreligge fx i form af regninger til genanskaffelse af inventar, værktøj og lignende eller kvittering for betaling af vikarbureau.

Det er endelig en betingelse for at gennemføre krav om modregning, at *lønmodtageren erkender* det retsstridige forhold, eller at det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse. Hertil tilføjer lovbemærkningerne: “*eller en dom ved Arbejdsretten*”. Noget tilsvarende må vel gælde kendelser fra faglige voldgiftsret-

ter og afskedigelsesnævn. Muligvis vil det også gælde for organisations- og mæglingsmødeafgørelser.

Efter hidtidig administrativ praksis skal lønmodtageren alene erkende, at denne har begået et retsstridigt forhold, mens lønmodtageren ikke skal erkende beløbets størrelse. Baggrunden for, at der ikke stilles krav om, at lønmodtageren skal erkende det skyldige beløbs størrelse, er, at lønmodtageren ikke altid kan forventes at være i stand til at vurdere størrelsen af det tab, der måtte være opstået på grund af lønmodtagerens retsstridige handling.

I praksis rejses sager om modregning enten ved, at arbejdsgiveren ikke betaler optjente feriepenge, eller at arbejdsgiveren ønsker at få tilbagebetalt indbetalte feriepenge og påberåber sig et modkrav. I sidstnævnte tilfælde tænkes på situationer, hvor arbejdsgiveren har indbetalt skyldig feriegodtgørelse til enten FerieKonto eller en feriekortordning, men hvor feriegodtgørelsen endnu ikke er udbetalt til lønmodtageren, enten fordi ferieåret ikke er begyndt, eller fordi lønmodtageren ikke har hævet feriegodtgørelsen.

Hvis lønmodtageren ikke har holdt sin ferie inden ferieårets udløb, og det efterfølgende viser sig, at der ikke har været en modregningsadgang for arbejdsgiveren, er det muligt for lønmodtageren at få feriepengene udbetalt.

Hvis lønmodtageren er afgang ved døden, og kravet på feriepenge tilkommer lønmodtagerens *dødsbo*, vil beskyttelseshensynet være bortfaldet, og spørgsmålet om modregning må afgøres efter de almindelige regler om modregning i dødsboer.

En modregning i feriepengene hindrer ikke en arbejdsgiver i at pålægge den ansatte at holde ferie efter § 15.

## Ad stk. 2

Bestemmelsen tager sigte på den situation, hvor arbejdsgiveren endnu ikke har foretaget modregningen, men har *tilbageholdt* feriegodtgørelsen, således at denne helt eller delvist vil kunne dække et erstatningskrav.

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang medvirke aktivt til at afslutte en igangværende sag til afgørelse af, om lønmodtageren måtte have begået et retsstridigt forhold i ansættelsen. Hvis en sag af bevismæssige årsager henlægges fra anklagemyndighedens side, skal arbejdsgiveren uden ugrundet ophold indbringe sagen for en civil domstol eller foretage udbetaling af det tilbageholdte beløb. En anmeldelse af et eventuelt retsstridigt forhold til politiet, der ikke er foretaget af arbejdsgiveren selv, vil også kunne danne grundlag for en *tilbageholdsret* i feriegodtgørelsen.

Hvis der er optjent ret til ferie, vil en arbejdsgiver kunne pålægge løn-

modtageren at holde ferien, uanset at samme eller en tidligere arbejdsgiver med hjemmel i § 39, stk. 2, kan tilbageholde feriepengene.

Endelig er der i den øvrige lovgivning *særlig hjemmel* til delvist at tilbageholde feriepenge til dækning af fx skyldigt børnebidrag, skyldig tv-licens og skyldig tilbagebetaling af SU.

En arbejdsgiver, der chikanøst tilbageholder lønmodtagernes feriepenge, kan straffes efter § 47.

## Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

**§ 40. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at ferie omfattet af § 38 i stedet holdes i det følgende ferieår. Reglerne i § 19, stk. 2-4, og § 30, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.**

Ferie, der ikke har kunnet holdes på grund af en feriehindring kan holdes i et følgende ferieår, hvis det er aftalt ved en kollektiv overenskomst. Som ved overførsel af ferie skal aftalen indgås mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren før ferieårets udløb, og meddelelse skal gives til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen. Ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 25 dages ferie, og feriegodtgørelsen udbetales efter § 30, stk. 4.

**§ 41. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om, hvornår en lønmodtager på grund**

**af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.**

**Stk. 2. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af §§ 36 og 38. Muligheden for udbetaling fortabes, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udløb, jf. dog § 34 b, stk. 5, retter henvendelse til direktøren for Arbejdsdirektoratet.**

## Ad stk.1

Der er i bekendtgørelsens § 26, stk. 1, en opregning af de forhold, som kan medføre, at der kan udbetales feriepenge, når en lønmodtager er afskåret fra at holde ferie. Listen over *feriehindringer* nævner

1. egen sygdom
2. barselsorlov
3. orlov til adoption
4. ophold i udlandet
5. overgang til selvstændigt erhverv
6. overgang til arbejde i hjemmet
7. valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende stillidshverv
8. indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner
9. tvangsanbringelse
10. lovligt varslede og afsluttede konflikter
11. aftjening af værnepligt
12. tjeneste i forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår

13. deltagelse i aktiviteter via en rådgighedskontrakt med forsvarrets reaktionsstyrker og SHIRBRIG eller
14. manglende midler til at holde ferie på grund af en tvist mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om et krav på feriepenge, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb.
15. Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
16. orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

Listen er ikke udtømmende.

## Ad stk. 2

Det følger af lovens § 29, at feriegodtgørelse senest kommer til udbetaling, når den dertil svarende ferie påbegyndes. Imidlertid er der hvert år et antal personer, der holder ferie uden at hæve de dertil hørende feriepenge i rette tid.

Det er i bekendtgørelsens § 34 fastsat, at en person, som har holdt sin ferie, men som ikke i tide har hævet de dertil hørende feriepenge, i visse tilfælde kan få dem udbetalt på et senere tidspunkt. En udbetaling af beløbet kan kun ske efter en ansøgning til direktoratet, jf. lovens § 44, stk. 4.

Det er en betingelse for udbetaling af feriepenge, at det er godtgjort, at der er holdt ferie i den relevante periode. Det er den instans, som kunne have attesteret feriebeviset på tidspunktet for feriens afholdelse, typisk en arbejdsgiver, som kan levere den fornødne dokumentation. Har en person skiftet job i tiden mellem den afholdte ferie og en anmodning om udbetaling, er det arbejdsgiveren på tidspunktet for feriens afholdelse, som skal attestere.

Der henvises til vejledningen til bekendtgørelsens § 34 (bilag 2).

Bestemmelsen i 2. pkt. skal ses i sammenhæng med kapitel 5 a, hvorefter der i højere grad kan ske udbetaling af uhævede feriepenge. Der skønnes derfor ikke at være behov for at opretholde den hidtil gældende 5 års regel.

Muligheden for udbetaling af forældede feriepenge i de situationer, hvor ferien er holdt, eller hvor ferien ikke er holdt på grund af særlige forhold (feriehindringer), fortabes, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til direktøren for Arbejdsdirektoratet. Herved fraviges udgangspunktet i forældelsesloven af 1908.

Retten til udbetaling af uhævede feriepenge efter §§ 34 a eller 34 b fortabes dog, hvis lønmodtageren ikke har rejst kravet og anmodet om udbetaling over for arbejdsgiveren, FerieKonto eller feriekortudsteder

senest den 30. september efter ferie-  
årets udløb.

**§ 42. Arbejdsministeren fastsætter inden den 1. september 2005 og derefter hvert tredje år inden 1. september, hvor stor en del af de i § 36 nævnte beløb der tilfalder statskassen.**

***Stk. 2.* Arbejdsministeren fastsætter regler om indbetaling af statskassens andel af de i § 36 nævnte beløb og om udbetaling af statskassens andel af udbetalinger efter § 41, stk. 2.**

### **Ad stk. 1**

Fastsættelsen sker på baggrund af en undersøgelse af, hvor stor en procentdel af den forældede og uhævede feriegodtgørelse i et givet ferieår, der kan henføres til personer, der i stedet for at holde deres optjente ferie har fået arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller orlovsydelse.



# Kapitel 7

## Indhentning af oplysninger, dokumentation og digital kommunikation

§ 43. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløsheds-kasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

- 1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,
- 2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,
- 3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,
- 4) om, hvornår en person er oplyst hos en arbejdsgiver,
- 5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,
- 7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,
- 8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger

efter §§ 34 a eller 34 b,

- 9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til Feriekonto,
- 10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. §§ 34 a eller 34b, herunder personers skriftlige erklæringer, og
- 11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3.

*Stk. 2.* Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

*Stk. 3.* Direktøren for Arbejdsloshedsforsikringen fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse.

### Ad stk. 3

Reglerne er fastsat i kapitel 14 i bekendtgørelse om ferie, der er medtaget som bilag 1.

§ 43a. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler om muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, Ferie-

**konto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3, Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedets Ankenævn.**

# Kapitel 8

## Kompetence og klageadgang

I dette kapitel fastsættes det, hvad *direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen* kan træffe afgørelse om. Det er endvidere fastsat, at direktørens afgørelser fremover kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, det vil sige til et klageorgan, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Med bestemmelserne tydeliggøres direktørens kompetence i forhold til den hidtil gældende lov, ligesom parternes indflydelse på fortolkningen af ferieloven styrkes med Arbejdsmarkedets Ankenævn som klageinstans.

**§ 44. Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager om optjening, afholdelse og ret til ferie og feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse m.v., herunder ved ferieårets udløb efter §§ 34 a eller 34 b, og modregning efter § 39, medmindre der er tale om forhold, der er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 5.**

**Stk. 2.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er afskåret fra at holde ferie inden ferieårets udløb, jf. § 38, kan få feriegodtgørelse, løn under ferie el-

ler ferietillæg udbetalt, medmindre der er tale om forhold, der er reguleret ved kollektiv overenskomst.

**Stk. 3.** Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. § 28, stk. 2.

**Stk. 4.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse i tvister om forældelse og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

**Stk. 5.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om udbetaling af beløb, efter § 34 b, stk. 4, eller beløb der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

**Stk. 6.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

**Stk. 7.** Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 3.

## Ad stk. 1

Hermed videreføres den hidtidige praksis, hvorefter direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan tage stilling til også andre *tvivlsspørgsmål* efter ferieloven, end om en person er

lønmodtager. Ved ferieoverenskomster afgøres sagerne ad fagretlig vej.

### **Ad stk. 2**

Bestemmelsen drejer sig om *feriehindringer*. Efter bekendtgørelsens § 26 (bilag 1) kan en udbetaling foretages uden forelæggelse efter § 44, stk. 2.

### **Ad stk. 3**

I overensstemmelse med gældende administrativ praksis er det nu præciseret, at direktøren for Arbejdsdirektoratet også kan træffe afgørelse i tvister om betaling af *morarenter* efter § 28, stk. 2. Dette gælder uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst. Baggrunden for dette er, at renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse bl.a. anvendes til dækning af udgifterne til administrationen af FerieKonto, og at resterende renteafkast tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond, i det omfang, renteafkastet ikke er tilfaldet statskassen, fx som led i finanslovsaftalen. Spørgsmålet om morarenter ved for sen indbetaling til FerieKonto vedrører således ikke forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, men vedrører beløb, som tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond eller evt. statskassen.

### **Ad stk. 4**

Bestemmelsen tager sigte på de tilfælde, hvor den, der ligger inde med

feriepengene, ikke selv har sørget for indbetaling af *forældet eller uhævede feriegodtgørelse*. De parter, der vil kunne pålægges indbetaling af uhævede eller *forældede feriepenge*, er arbejdsgivere og FerieKonto henholdsvis en feriekortordning. Et eksempel på hvornår indbetaling kommer på tale, er den situation, hvor lønmodtageren ikke har holdt sin ferie, men i stedet har arbejdet hele året uden at få feriepenge udbetalt. I dette tilfælde vil feriepengene skulle indbetales til statskassen, Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Bestemmelsen svarer til § 22, stk. 1 og 3, i den hidtil gældende lov.

Det er nu præciseret, at direktøren for Arbejdsdirektoratet er kompetent til at træffe afgørelse i tvister om forældelse og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, selvom forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst. Tilsvarende forudsættes direktøren at være kompetent til at træffe afgørelse i relation til § 44, stk. 5-7, uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst. Baggrunden herfor er, at der er tale om forhold, som ikke angår forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, men som vedrører feriepenge, som tilfalder statskassen, Arbejdsmarkedets Feriefond eller de private feriefonde.

## **Ad stk. 7**

Bestemmelsen giver efter dens forarbejder ikke direktøren videre beføjelser, end hvad der følger af den hidtidige praksis, for så vidt angår kontrol og indgriben over for den juridiske person, der har fået tilladelse til at forvalte og disponere over de beløb, der skal anvendes til andet ferieformål.

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan således fortsat træffe afgørelse om inddragelse af en fonds tilladelse til at få uhævede og ikke udbetalte feriepenge, hvis en fonds bestyrelse ikke overholder retningslinierne i standardvedtægten og regnskabs- og revisionsinstruksen samt følger de anvisninger, som direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen måtte give i tilfælde af overtrædelse af retningslinierne. En anvisning vil enten være en henstilling eller et pålæg i form af en afgørelse til bestyrelsen om at foretage eller undlade en bestemt handling. Eksempelvis kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen pålægge bestyrelsesmedlemmer at udtræde af bestyrelsen, hvis de er under konkurs, hvis de som følge af længerevarende sygdom eller anden svækkelse er ude af stand til at beklæde hvervet, eller hvis de gør sig skyldige i en handling, der gør dem uværdige til fortsat at være medlem af bestyrelsen. Herudover kan det tænkes, at bestyrelsen pålægges at etablere en feriefacilitet

for de opsparede midler, eksempelvis anskaffe et feriehus. Af andre eksempler på afgørelser kan nævnes direktøren for Arbejdsløshedsforsikringens eventuelle godkendelse af fondsbestyrelsens ansøgning om ændring af vedtægten eller opløsning af fonden.

Direktøren vil kunne påse vedtægternes overholdelse, herunder midlernes anvendelse, samt kontrollere at regnskaberne aflægges og revideres efter direktørens retningslinjer.

**§ 45. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringens afgørelser kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.**

**Stk. 2. Klagen sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen sin afgørelse helt eller delvis, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.**

**Stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter nærmere regler om Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.**



Klagen indbringes af lønmodtageren eller arbejdsgiveren for *Arbejdsmarkedets Ankenævn*, som i forvejen er *ankeinstans* for anden lovgivning inden for Arbejdsministeriets område. Arbejdsministeriet var tidligere klageinstans for afgørelser truffet af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen. Med Arbejdsmarkedets Ankenævn som klageinstans er det tanken, at parternes deltagelse ved fortolkning af ferieloven fremover bliver styrket.

### **Ad stk. 2**

En klage skal først sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, som skal vurdere den afgjorte sag på ny. Hvis afgørelsen fastholdes helt eller delvis, skal direktoratet sende klagen til ankenævnet, og sagens parter skal have besked herom. Arbejdsmarkedets Ankenævn vil være sidste administrative klageinstans.

### **Ad stk. 3**

Der henvises til bekendtgørelse nr. 848 af 5. september 2000, medtaget som bilag 4.

## Kapitel 9

### Arbejdsmarkedets Feriefond

Bestemmelsen i kapitlet svarer til § 26 i den hidtil gældende lov, dog med visse ændringer, for så vidt angår fondens midler. Nu vil fonden ikke længere skulle varetage administrationen af FerieKonto, men alene udføre sine opgaver i forbindelse med at anvende fondens midler til ferieformål.

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

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

**Stk. 3. Fondens midler anvendes til ferieformål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere.**

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

**Stk. 5. Den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Arbejdsministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at der af denne kapital ydes støtte i form af lån.**

**Stk. 6. Fondens regnskab skal revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautori-**

**seret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelsen tilbage.**

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

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

### Ad stk. 1

At Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvejende institution, betyder blandt andet, at fonden har ejendomsretten til fondens aktiver. Arbejdsministeren har (som svar på spørgsmål 122) udtalt, at en sådan ikke kan nedlægges af Folketinget.

### Ad stk. 2

Fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som efter loven tilfalder fonden. De beløb, som efter loven fremover vil kunne tilfalde fonden, vil være renteindtægterne af den samlede feriegodtgørelse i FerieKonto, efter at administrationsudgifterne i forbindelse med FerieKontos administration forlods er dækket ind, jf. § 32, stk. 2. Ligeledes vil de morarenter, som arbejdsgivere skal indbetale til FerieKonto ved for sen indbetaling af feriegodtgørelse, skulle tilfalde fonden. Efter § 34 skal arbejdsministeren hvert år fastsætte, hvor stor en del af renterne, der skal bruges til administrationen af FerieKonto, og

hvor stor en del der skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

Derudover vil fonden få del i de uhævede eller forældede feriepenge, jf. § 36. Det påhviler fonden at inddrive sine tilgodehavender.

### **Ad stk. 3**

Om fondens hidtidige virke indeholder betænkning 1999 side 86 følgende oplysninger:

*“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, ..., og den deraf følgende indtægtsnedgang har fonden fulgt en yderst restriktiv linie i forbindelse med tildeling af midler. Fondens 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 feriehuse 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.”*

### **Ad stk. 8**

Ved bekendtgørelse nr. 126 af 25. februar 2003 er der givet regler om vedtægter for Arbejdsmarkedets feriefond.

# Kapitel 10

## Straffebestemmelser

§ 47. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg.

**Stk. 2.** Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

**Stk. 3.** Der kan fastsættes bødes Straf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

Der henvises til vejledningen til kapitel 15 (medtaget som bilag 2).

### Ad stk. 1

En arbejdsgiver kan have en rimelig grund til ikke at betale feriepenge, fx hvis arbejdsgiveren har et berettiget modkrav, eller hvis feriepenge allerede er betalt.

Stk. 1 svarer til § 27, stk. 1, nr. 1, i den hidtil gældende lov. Derimod vil arbejdsgiveren ikke længere kunne ifalde strafansvar for indgåelse af aftaler om *afkald* på ret til ferie og feriepenge. Ligeledes vil den, der indgår aftale om *overdragelse* af feriebeviser, ikke længere kunne ifalde strafansvar.

Såvel lønmodtagere og disses faglige organisationer som direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan anmode anklagemyndigheden om at

rejse tiltale over for arbejdsgivere.

DA-kommentaren indeholder side 353 følgende bemærkninger om forholdet til det fagretlige system:

*“Lovens bestemmelse vil dog medføre, at i det omfang, det fagretlige system finder anvendelse/er kompetent, i kraft af f.eks. ferielovens § 4, stk. 3, har ferieloven selv fastslået, at den træder tilbage til fordel for de fagretlige regler om afgørelse af tvister.*

*Der kan af samme grund som udgangspunkt alene (kunne) pålægges straf (= bod) via det fagretlige system og ikke samtidig bøde via loven og bekendtgørelsens bødesystem, hvis sagen efter § 4, stk. 3 behandles i det fagretlige system.”*

Antagelsen er af tvivlsom rigtighed. En bøde er en offentligretlig sanktion, hvorfor bøden da også tilfalder det offentlige. Noget andet er, at det kun sjældent sker, at et fagforbund efter at have indledt en fagretlig behandling tillige vil skride til politianmeldelse.

En sag rejses ved, at fagforbundet anmelder arbejdsgiveren til politiet på det sted, hvor denne driver virksomhed.

### Ad stk. 3

Der henvises til feriebekendtgørelsens § 37.

# Kapitel 11

## Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelserne i § 48 og 49 vedrører den lovændring, der blev foretaget pr. 1. januar 2001. For de efterfølgende lovændringer i 2003 gælder andre ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser, jf. nedenfor § 2 i 2003-loven.

**§ 48. Loven træder i kraft den 1. januar 2001. § 45, stk. 3, træder dog i kraft den 1. oktober 2000.**

*Stk. 2.* § 45, stk. 1 og 2, har virkning for afgørelser truffet af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen efter den 31. december 2000.

*Stk. 3.* Bestemmelserne i § 12, § 14, § 17, stk. 2, § 19, § 20, stk. 1, § 21, stk. 1, og § 23, stk. 4, har virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000.

*Stk. 4.* Bestemmelsen i § 8 har virkning for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere. Bestemmelsen i § 9 har virkning for uddannelsesaftaler, der indgås den 1. maj 2002 eller senere.

*Stk. 5.* Ret til betalt ferie på baggrund af uddannelsesaftaler indgået før 1. maj 2002, jf. § 7 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, bibeholdes, idet dog antallet af tilgodehavende feriedage omregnes forholdsmæssigt fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge.

### Ad stk. 4

Bestemmelsen om en lønmodtagers ret til 25 dages ferie uanset optjening og løntræk i forbindelse med afholdelse af den ikke optjente ferie har først virkning for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere. Bestemmelsen om elevs ret til 25 dages betalt ferie har først virkning for uddannelsesaftaler, der indgås den 1. maj 2002 eller senere. Tidspunktet er fastsat af hensyn til overgangen til en 5-dages-ferieuge.

### Ad stk. 5

Heri er fastsat en overgangsbestemmelse om ret til betalt ferie på baggrund af uddannelsesaftaler indgået før 1. maj 2002. Der er behov for denne særlige bestemmelse, fordi retten til betalt ferie for elever ikke bygger på et optjeningsprincip, men følger af tidspunktet for indgåelsen af uddannelsesaftalen. Elever, der har indgået uddannelsesaftale før 1. maj 2002, vil fortsat have ret til ferie. Da man for så vidt angår afholdelse af ferie overgår fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge 1. maj 2002, skal elevens resterende feriedage dog omregnes forholdsmæssigt.

**§ 49. Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, ophæves den 1. januar 2001, jf. dog stk. 2.**

*Stk. 2.* Bestemmelserne i § 8, stk. 1, § 9, stk. 1-4, og § 17 b ophæves dog først den 30. april 2002 og finder an-



vendelse for ferie optjent før den 1. januar 2001. Bestemmelserne i § 6 a og § 7 ophæves den 30. april 2002.

**Stk. 3.** Bekendtgørelser udstedt i medfør af lov om ferie, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, forbliver i kraft, indtil de ændres eller ophæves af bekendtgørelse ud- stedt i medfør af denne lov.

**Stk. 4.** Tvister, der vedrører ferie optjent før den 1. januar 2001, af- gøres efter de hidtidige regler.

### **Ad stk. 3**

Arbejdsministeren har efter den hidtil gældende lov bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler, blandt andet om feriekonto-systemet, om udbetaling af feriegodtgørelse til personer, der har været afskåret fra at holde ferie og om statskassens andel af forældede og uhævede fe- riepenge. Det fremgår af stk. 3, at disse bekendtgørelser forbliver i kraft, indtil de ændres eller ophæves af regler udstedt med hjemmel i den nye ferielov.

### **Ad stk. 4**

Heri fastslås, at tvister, der vedrører tiden forud for lovens ikrafttræden, afgøres efter den hidtidige lovs be- stemmelser. Som det fremgår af § 48, stk. 2, skal klager over afgørelser truffet af direktøren for Arbejdsløs- hedsforsikringen fra den 1. januar 2001 indbringes for Arbejdsmarke- dets Ankenævn.

## **§ 2 i L 2003 1200 er sålydende:**

§ 2. Loven træder i kraft den 1. ja- nuar 2004. § 1, nr. 19, træder dog først i kraft den 1. januar 2005. § 1, nr. 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13 og 24, har virkning for ferie, som er optjent efter den 31. december 2001.

**Stk. 2.** Ferie, der er overført efter § 19, stk. 5, ved aftale indgået før den 1. januar 2004, afholdes efter de hidtidige regler herom.

**Stk. 3.** Af de forældede og uhæ- vede feriepenge, jf. lovens § 36, stk. 1 og 2, som vedrører optjeningsåret 2002, tilfalder 74 pct. statskassen og 26 pct. Arbejdsmarkedets Ferie- fond. Såfremt der er givet tilladelse efter lovens § 36, stk. 3, til at an- vende uhævede feriepenge til an- det formål, tilfalder de 26 pct. det- te andet formål i stedet for Ar- bejdsmarkedets Feriefond.

§ 2 indeholder de *ikrafttræ- delses*- og overgangsbestemmelser, der knytter sig til lovændringen gen- nemført ved lov nr. 1200 af 27. de- cember 2003.

### **Til stk. 1**

Loven træder i kraft den 1. januar 2004. § 43a om fastsættelse af re- gler om digital kommunikation træ- der først i kraft den 1. januar 2005 af administrative årsager. Kapitel 5a, § 35, stk. 1 og 2, § 36, stk. 2, § 37,

stk. 2, ophævelsen af § 38, stk. 2, § 41, stk. 2, 2.pkt., § 44, stk. 5 (tidligere stk. 4), har dog først virkning for ferie, som er optjent i 2002 og frem. Udbetaling af *uhævede feriepenge* efter de nye regler kan således tidligst ske for feriegodtgørelse, der ikke er hævet ved ferieårets udløb og for løn under ferie og ferietillæg, der ikke er udbetalt ved ferieårets udløb den 30. april 2004. Krav på ferie optjent i 2002, som vedrører ferieåret 2003-2004, forældes først den 30. september hhv. 30. november 2004. Krav på ferie optjent i 2001 forældes derimod efter de gældende regler den 15. maj 2003 hhv. 10. juli 2003.

## **Til stk.2**

Ikrafttrædelsesbestemmelsen i stk. 1 indebærer, at ferie, der er aftalt overført efter reglerne i § 19, stk. 5, før den 1. januar 2004, afholdes efter de hidtidige regler herom.

## **§ 50. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.**

Både Færøerne og Grønland har vedtaget ferielove.

# Bilag 1

## Bekendtgørelse om ferie

I medfør af § 11, § 22, § 33, stk. 1-3 og stk. 5, § 34 c, § 41, § 43, stk. 3, og § 47, stk. 3, i lov om ferie, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004, fastsættes:

### Kapitel 1

#### *Definitioner*

**§ 1.** Ved feriepenge forstås i denne bekendtgørelse feriegodtgørelse, sy- geferiegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg.

**§ 2.** Ved en 5 dages uge forstås i den- ne bekendtgørelse, at en lønmodta- ger normalt arbejder 5 dage eller mindre om ugen.

*Stk. 2.* Ved en 6 dages uge forstås i denne bekendtgørelse, at en løn- modtager normalt arbejder mere end 5 dage om ugen.

*Stk. 3.* For en lønmodtager, der ar- bejder i turnus, er det gennemsnit- lige antal arbejdsdage pr. uge i tur- nusperioden afgørende for, om løn- modtageren optjener og afholder fe- rie i en 5 dages uge eller i en 6 dages uge. Det gennemsnitlige antal ar- bejdsdage pr. uge beregnes ved at di- videre antallet af arbejdsdage i tur- nusperioden med det antal uger, som

turnusperioden strækker sig over.

### Kapitel 2

#### *Optjening og afholdelse af betalt fe- rie på baggrund af dage i en 5 dages uge*

**§ 3.** En lønmodtager, der ikke er an- sat i en hel kalendermåned, optjener ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. Lønmodtageren kan dog højst optjene ret til 2,08 da- ges betalt ferie pr. kalendermåned.

*Stk. 2.* Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse, hvis der i en kalender- måned er dage, hvor en lønmodtager ikke optjener ret til betalt ferie efter lovens § 7, stk. 2-4. Antallet af så- danne dage skal dog trækkes fra an- tallet af dage i ansættelsesperioden i den pågældende måned.

*Stk. 3.* Det kan ved kollektiv over- enskomst, der fraviger reglen om indbetaling til FerieKonto, jf. lovens § 28, aftales, at stk. 1 og 2 kan fra- viges således, at lønmodtageren op- tjener ret til betalt ferie i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent ret til mindst 20 dages betalt ferie.

*Stk. 4.* En lønmodtager skal holde ferie, der er optjent efter stk. 1-3, forud for ikke optjent ferie efter lo- vens § 8.

### Kapitel 3

#### *Optjening og afholdelse af ferie m.v. i en 6 dages uge*

### *Optjening*

§ 4. Antallet af dage, som fremgår af lovens § 7, stk. 1, § 9 og § 10, skal ganges med 6/5, når en lønmodtager arbejder i en 6 dages uge. Antallet af dage med ret til betalt ferie efter lovens § 7, stk. 1, rundes dog op til 2,5.

§ 5. En lønmodtager, der ikke er ansat i en hel kalendermåned, optjener ret til 0,09 dages betalt ferie for hver dags ansættelse. En lønmodtager kan dog højst optjene ret til 2,5 dages betalt ferie pr. kalendermåned.

*Stk. 2.* Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse, hvis der i en kalendermåned er dage, hvor en lønmodtager ikke optjener ret til betalt ferie efter lovens § 7, stk. 2-4. Antallet af sådanne dage skal dog trækkes fra antallet af dage i ansættelsesperioden i den pågældende måned.

*Stk. 3.* Det kan ved kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling til FerieKonto, jf. lovens § 28, aftales, at stk. 1 og 2 kan fraviges således, at lønmodtageren optjener ret til betalt ferie i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent ret til mindst 24 dages betalt ferie.

### *Afholdelse*

§ 6. Antallet af dage, som fremgår af lovens § 8, stk. 1, § 12, stk. 2, § 14, § 17, stk. 2, § 19, stk. 1, 4 og 5, § 20 og § 21, skal ganges med 6/5, når en løn-

modtager arbejder i en 6 dages uge.

§ 7. En lønmodtager skal holde ferie, der er optjent efter § 5, forud for ikke optjent ferie efter lovens § 8.

§ 8. Fradraget efter lovens § 8, stk. 2, skal ske med 4 pct. af månedslønnen pr. dag, når en lønmodtager holder ferie i en 6 dages uge.

### *Omregning*

§ 9. En arbejdsgiver skal omregne det optjente antal dage med ret til betalt ferie ved at gange med 6/5, når en lønmodtager, der arbejder i en 5 dages uge, skifter til at arbejde i en 6 dages uge. Omregning skal ske af den arbejdsgiver, hvor lønmodtageren skal arbejde i en 6 dages uge.

§ 10. En arbejdsgiver skal omregne det optjente antal dage med ret til betalt ferie ved at gange med 5/6, når en lønmodtager, der arbejder i 6 dages uge, skifter til at arbejde i en 5 dages uge. Omregning skal ske af den arbejdsgiver, hvor lønmodtageren har arbejdet i en 6 dages uge.

### *Udbetaling af feriepenge for ferie, der ikke er holdt*

§ 11. Antallet af dage, som fremgår af lovens § 30, stk. 4, og § 34 a, skal ganges med 6/5, når en lønmodtager arbejder i en 6 dages uge.

## Kapitel 4

### *Sygdom og konflikt*

§ 12. En lønmodtager, der er sygemeldt, når den planlagte ferie begynder, har ret til at holde resten af ferien i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren skal ved sin raskmelding oplyse, om pågældende vil udnytte denne ret.

*Stk. 2.* Varslet på 3 måneder, jf. lovens § 15, stk. 2, kan forkortes, således at ferien kan holdes inden ferieperiodens udløb, hvis lønmodtageren ikke har kunnet holde ferien på grund af sygdom. Arbejdsgiveren skal varsle ferien i umiddelbar forlængelse af lønmodtagerens raskmelding.

*Stk. 3.* Stk. 1 og 2 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 13. En arbejdsgiver skal fastsætte ny ferie, hvis en lønmodtager ikke kan begynde sin planlagte ferie på grund af lovlige strejke eller lockout. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt.

*Stk. 2.* En arbejdsgiver skal fastsætte ferien med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie.

*Stk. 3.* Arbejdsdirektoratet kan efter forhandling med de pågældende parter tillade hovedferien holdt uden for ferieperioden, hvis ferien ikke uden væsentlig ulempe kan gives inden ferieperiodens udløb på

grund af lovlige strejke eller lockout.

*Stk. 4.* Arbejdsdirektoratet kan under samme betingelser som i stk. 3 tillade, at en lønmodtager holder hovedferien i 2 sammenhængende perioder, hvoraf den ene periode skal udgøre mindst 2/3 af hovedferien. Lønmodtageren kan holde ferie i de to perioder uafhængigt af hinanden i eller uden for ferieperioden.

*Stk. 5.* Stk. 1-4 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

## Kapitel 5

### *Indbetaling og indberetning til FerieKonto*

*En lønmodtager, der optjener feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse*

§ 14. En arbejdsgiver skal hvert kvartal indbetale feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 5, og lovens § 24 samt sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25 til FerieKonto efter fradrag af beregnet A-skat m.v.

*Stk. 2.* Beløbet forfalder til betaling den 1. i måneden efter kvartalets udløb med sidste rettidige betalingsdag den 10. i forfaldsmåned. For beløb, der forfalder til betaling den 1. januar, er sidste rettidige betalingsdag dog den 17. januar.

*Stk. 3.* Sidste rettidige betalingsdag er den først kommende hverdag, hvis sidste rettidige betalingsdag, jf. stk. 2, falder på en lørdag eller på en søn- og helligdag.

*Stk. 4.* En arbejdsgiver skal før indbetaling til FerieKonto omregne de optjente feriedage til en 5 dages uge, jf. princippet i § 10, 1. pkt., når en lønmodtager arbejder i en 6 dages uge.

**§ 15.** En arbejdsgiver skal indbetale beløb efter § 14 ved at benytte særlige indbetalingskort, som FerieKonto normalt sender til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren kan også indbetale elektronisk, via internettet eller via et lønservicebureau. Arbejdsgiveren kan desuden indbetale beløbet på anden måde efter aftale med FerieKonto.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal samtidig med indbetalingen sende en redegørelse for det indbetalte beløb på en særlig indberetningsliste, medmindre andet er aftalt med FerieKonto.

*Stk. 3.* Redegørelsen efter stk. 2 skal indeholde oplysninger for hver lønmodtager om navn, CPR-nr., antal af optjente feriedage, det indbetalte beløb og dato for eventuel fratræden. Arbejdsgiveren skal også oplyse om nye lønmodtagere i redegørelsen.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren har ansvaret for at indberette og indbetale rettidigt.

*En månedsvis ansat, der fratræder*

**§ 16.** En arbejdsgiver skal indbetale feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 6, til FerieKonto efter fradrag af

beregnet A-skat m.v.

*Stk. 2.* Sidste rettidige betalingsdag er den 10. i forfaldsmåned. For beløb, der forfalder til betaling den 1. januar, er sidste rettidige betalingsdag dog den 17. januar.

*Stk. 3.* Sidste rettidige betalingsdag er den først kommende hverdag, hvis sidste rettidige betalingsdag, jf. stk. 2, falder på en lørdag eller på en søn- og helligdag.

*Stk. 4.* En arbejdsgiver skal før indbetaling til FerieKonto omregne de optjente feriedage til en 5 dages uge, jf. princippet i § 10, 1. pkt., når en lønmodtager arbejder i en 6 dages uge.

**§ 17.** En arbejdsgiver skal indbetale beløb efter § 16 ved at benytte særlige indbetalingskort. Der anvendes et kort for hver fratrædt lønmodtager. Arbejdsgiveren kan også indbetale elektronisk, via internettet eller via et lønservicebureau. Arbejdsgiveren kan desuden indbetale beløbet på anden måde efter aftale med FerieKonto.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal ved indbetalingen angive navn, adresse og CVR-nr., samt lønmodtagerens navn, CPR-nr., fratrædelsesdato, feriegodtgørelsens størrelse, optjeningsår og antal optjente feriedage.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren har ansvaret for at indberette og indbetale rettidigt.



## Kapitel 6

### *Udsendelse af feriekontobeviser*

§ 18. FerieKonto sender et feriekontobevis til lønmodtageren efter udløbet af et optjeningsår og inden ferieårets begyndelse, jf. dog lovens § 30, stk. 3. Feriekontobeviset skal indeholde oplysninger om, hvor mange feriedage lønmodtageren har optjent og en opgørelse af den feriegodtgørelse, der er indbetalt for optjeningsåret.

*Stk. 2.* FerieKonto sender et feriekontobevis til en lønmodtager, som får feriegodtgørelse efter lovens § 23, stk. 6, efter dennes fratræden. Feriekontobeviset skal indeholde en opgørelse af feriegodtgørelse for den del af tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ved sin fratræden ikke har holdt ferie for endnu.

*Stk. 3.* FerieKonto sender ikke et feriekontobevis til en lønmodtager, hvis feriegodtgørelsen er 50 kr. eller derunder.

## Kapitel 7

### *Information ved udsendelse af feriekontobeviser og feriekort*

§ 19. I forbindelse med udsendelse af feriekontobevis eller feriekort skal lønmodtageren have skriftlig besked om, at der er mulighed for udbetaling af feriepenge efter lovens kapitel 5 a efter ferieårets udløb. Det skal også fremgå, hvor lønmodtageren kan finde information om

disse regler, og at kravet skal rejses senest den 30. september efter ferieårets udløb.

## Kapitel 8

### *Attestation af feriekontobeviser og udbetaling fra FerieKonto*

§ 20. Arbejdsgiveren på ferietidspunktet skal attestere på feriekontobeviset for antallet af feriedage og datoen for feriens begyndelse. Arbejdsgiverens identitet skal fremgå af det attesterede feriekontobevis.

*Stk. 2.* A-kassen skal attestere, når en person ingen arbejdsgiver har på ferietidspunktet, og pågældende modtager en ydelse fra a-kassen. Arbejdsdirektoratet skal attestere, når en person modtager en ydelse efter lov om fleksydelse. Tjenestestedet skal attestere, når en person skal holde ferie under aftjening af værnepligt. Den kommunale forvaltning skal attestere i andre tilfælde, jf. dog § 22. Attestation skal ske på samme måde som anført i stk. 1.

§ 21. FerieKonto overfører feriegodtgørelsen til det kontonummer, som er anført på feriekontobeviset, når FerieKonto modtager det attesterede feriekontobevis.

*Stk. 2.* Overførsel af feriegodtgørelsen kan tidligst ske en måned før feriens begyndelse.

*Stk. 3.* FerieKonto udbetaler kun feriegodtgørelse på 50 kr. eller derunder efter anmodning.

*Stk. 4.* FerieKonto udbetaler feriegodtgørelse efter lovens § 30, stk. 4, når lønmodtageren eller arbejdsgiveren anmoder FerieKonto om det.

## Kapitel 9

### *Erklæring fra en selvstændig erhvervsdrivende*

§ 22. En selvstændig erhvervsdrivende kan få feriegodtgørelse udbetalt, hvis den pågældende afgiver skriftlig erklæring om,

- 1) at den pågældende ikke sideløbende har lønmodtagerarbejde,
- 2) at den pågældende ikke modtager offentlige ydelser, herunder arbejdsløshedsdagpenge, i ferieperioden, og
- 3) at den pågældende holder ferie eller er forhindret i at holde ferien på grund af overgang til selvstændigt erhverv, jf. § 24, stk. 1, nr. 5.

## Kapitel 10

### *Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes*

*En lønmodtager, der forlader arbejdsmarkedet*

§ 23. En lønmodtager, som ønsker udbetaling efter lovens § 30, stk. 1, nr. 1, skal dokumentere at have forladt arbejdsmarkedet. Dokumentation herfor kan bestå i bevis for

- 1) tilkendelse af alderspension,
- 2) tilkendelse af ydelser efter lov om førtidspension,

- 3) udbetaling af pension fra en privat pensionsordning eller fra en pensionsordning som led i et ansættelsesforhold, eller

- 4) overgang til efterløn efter § 75 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

*Stk. 2.* En lønmodtager, som ønsker udbetaling efter lovens § 30, stk. 1, nr. 2, skal dokumentere, at betingelserne i loven er opfyldt.

*Stk. 3.* En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 30, stk. 1, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kravene efter stk. 1 eller 2 ikke er opfyldt.

*En lønmodtager, der er forhindret i at holde ferie*

§ 24. En lønmodtager er helt eller delvis afskåret fra at holde ferie, hvis lønmodtageren har en af følgende feriehindringer:

- 1) egen sygdom,
- 2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
- 3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,
- 4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende ikke er i et ansættelsesforhold, som er omfattet af ferieloven under opholdet,
- 5) overgang til selvstændigt erhverv,
- 6) overgang til arbejde i hjemmet,

- 7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner,
- 9) tvangsanbringelse,
- 10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 11) aftjening af værnepligt,
- 12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
- 13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarrets reaktionsstyrker og SHIRBRIG,
- 14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,
- 15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
- 16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

*Stk. 2.* Barselorlov og orlov til adoption er ikke en feriehindring i forhold til øvrig ferie, hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse af orloven, og arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at der arbejdes i hele dage, og at øvrig ferie kan holdes som enkeltdage.

*Stk. 3.* En lønmodtager, som efter stk. 1 er helt eller delvist forhindret i at holde sin hovedferie umiddelbart op til ferieperiodens udløb, har ret til at få udbetalt feriepengene for hovedferien umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning, uden at ferien holdes. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, udbetaler feriepengene. Lønmodtageren kan i stedet vælge at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret.

*Stk. 4.* En lønmodtager, som efter stk. 1 er forhindret i at holde ferie umiddelbart op til ferieårets udløb, skal have udbetalt feriepengene for ferien, uden at ferien holdes, medmindre ferien er overført til næste ferieår, jf. lovens § 40. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, skal udbetale feriepengene senest ved ferieårets afslutning.

*Stk. 5.* En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, kan udbetale beløb efter stk. 3 eller 4 på et tidligere tidspunkt i ferieåret, når lønmodtageren har godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte feriehindringer vil være tilstede op til enten ferieperiodens udløb eller ferieårets udløb.

*Stk. 6.* En arbejdsgiver, Ferie-

Konto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en ferie-kortordning, kan ikke med frigø- rende virkning udbetale beløb efter stk. 3-5, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at kra- vene i stk. 1-5 ikke er opfyldt.

## Kapitel 11

### *Automatisk udbetaling af uhævede feriepenge efter ferieårets udløb*

§ 25. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortord- ning, skal senest den 15. juni efter ferieårets udløb udbetale feriepenge efter lovens § 34 a, medmindre der er rimelig grund til at undlade be- taling inden denne frist. Udbetaling må dog ikke ske efter den 30. sep- tember efter ferieårets udløb.

*Stk. 2.* Den, der skal udbetale fe- riepengene efter stk. 1, kan ikke med frigørende virkning afregne fe- riepengene til Arbejdsmarkedets Fe- riefond eller til den, der adminis- trerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

§ 26. En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortord- ning, skal udbetale feriepenge efter lovens § 34 a på samme måde, som feriepengene ville blive udbetalt på i ferieåret.

*Stk. 2.* Den, der skal udbetale fe- riepengene efter stk. 1, skal skrift-

lig oplyse lønmodtageren om, hvil- ken konto feriepengene er overført til, hvis beløbet overføres til løn- modtagerens konto i et pengeinsti- tut. Dette skal ske senest samtidig med, at beløbet overføres. Hvis kon- tonummeret ikke kendes, eller kon- toforholdene har ændret sig, skal den, der skal udbetale feriepenge- ne, bede lønmodtageren oplyse, hvil- ken konto beløbet skal overføres til.

*Stk. 3.* En arbejdsgiver, Ferie- Konto eller den, der administrerer en feriekortordning, skal kun udbet- tale beløb på 50 kr. eller derunder, hvis lønmodtageren anmoder om det.

§ 27. FerieKonto skal oplyse løn- modtageren om, at denne i visse til- fælde alligevel ikke har ret til feri- epengene, når FerieKonto udbeta- ler feriepenge efter lovens § 34 a, stk. 2. FerieKonto skal samtidig op- lyse, at Arbejdsdirektoratet i givet fald kan kræve beløbet betalt tilba- ge, jf. lovens § 37, stk. 2.

## Kapitel 12

### *Udbetaling af uhævede feriepenge efter ansøgning*

§ 28. En lønmodtager skal udfylde en blanket, når denne anmoder om at få udbetalt feriepenge efter lo- vens § 34 b. Blanketten skal være udstedt eller godkendt af Arbejds- direktoratet. Lønmodtageren skal

sende blanketten til den, som skal udbetale feriepengene, jf. dog § 29, stk. 1, 1. pkt.

#### *Offentlige ydelser*

§ 29. En lønmodtager, som ønsker at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 2 eller 3, skal sende den udfyldte blanket til Arbejdsdirektoratet, hvis lønmodtageren i ferieåret har fået offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34 b, stk. 4. Lønmodtageren skal oplyse, hvor mange dage, som denne har fået ydelser for. Lønmodtageren skal også oplyse, hvem der skal udbetale feriepengene. Hvis antallet af dage med feriepenge overstiger antallet af dage med ydelser, sender Arbejdsdirektoratet efter behandling blanketten til den, der skal udbetale beløbet. Arbejdsdirektoratet skal oplyse, hvor mange dage lønmodtageren højst kan få udbetalt uhævede feriepenge for.

*Stk. 2.* Arbejdsdirektoratet skal omregne feriedagene til en 5 dages uge, jf. princippet i § 10, 1. pkt., når lønmodtageren arbejder i en 6 dages uge, inden Arbejdsdirektoratet kan modregne efter lovens § 34 b, stk. 4.

*Stk. 3.* Har en lønmodtager fået offentlige ydelser, jf. lovens § 34 b, stk. 4, men sendt blanketten til arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal

denne sende blanketten videre til Arbejdsdirektoratet.

#### *Udbetaling fra flere*

##### *ansættelsesforhold m.v.*

§ 30. En lønmodtager kan ikke for samme optjeningsår få udbetalt flere beløb efter lovens § 34 b, stk. 1.

§ 31. En lønmodtager kan ikke for samme optjeningsår både få udbetalt beløb efter lovens § 34 b, stk. 2, og få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 3.

*Stk. 2.* Ved opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed, jf. lovens § 34 b, stk. 3, medregnes alle ansættelsesperioder i optjeningsåret. Hvis en lønmodtager har haft flere ansættelsesforhold samtidig i en periode, kan denne periode dog kun tælles med én gang i opgørelsen af de 9½ måned.

§ 32. Hvis en lønmodtager i rette tid har anmodet en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, om udbetaling af beløb efter lovens § 34 b, kan udbetaling af beløbet ikke ske med frigørende virkning til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

§ 33. En arbejdsgiver, FerieKonto

eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis lønmodtageren har afgivet mangelfulde oplysninger, jf. § 28.

*Stk. 2.* En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke med frigørende virkning udbetale beløb efter lovens § 34 b til en lønmodtager, hvis den, der skal udbetale beløbet, ved eller burde vide, at betingelserne for udbetaling ikke er opfyldt.

## Kapitel 13

### *Anden udbetaling efter ferieårets udløb*

§ 34. En lønmodtager, som har holdt ferie uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har ret til at få dem udbetalt i indtil 3 år efter udløbet af det ferieår, hvor lønmodtageren har holdt ferien. Lønmodtageren skal sende en anmodning herom til Arbejdsdirektoratet.

*Stk. 2.* Lønmodtageren kan kun få udbetalt feriepenge efter stk. 1, hvis feriepengene ikke er forældet efter lovens § 35.

*Stk. 3.* Arbejdsdirektoratet kan i helt særlige tilfælde tillade, at en lønmodtager kan få udbetalt uhævede feriepenge, som er forældet efter lovens § 35.

## Kapitel 14

### *Indhentning af oplysninger og opbevaring af dokumentation*

§ 35. FerieKonto kan indhente oplysninger efter lovens § 43, stk. 1.

*Stk. 2.* Afgivelse af oplysninger efter stk. 1 eller efter lovens § 43, stk. 1, skal ske inden 10 hverdage.

§ 36. En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal ved udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b skrive på blanketten, jf. § 29, hvilket beløb, der er udbetalt, og hvor mange feriedage dette svarer til. Arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal opbevare de blanketter, der har dannet grundlag for udbetaling, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal sende blanketterne til Arbejdsdirektoratet senest samtidig med, at der afregnes øvrige uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

*Stk. 3.* En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal sende blanketten til Arbejdsdirektoratet, hvis denne først efter den 30. september efter ferieårets udløb får besked fra Arbejdsdirektoratet



om, hvor mange dage der kan udbetales feriepenge for efter lovens § 34 b, stk. 4, jf. stk. 2 eller 3, og hvis beløbet allerede er afregnet til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3. Blanketten skal indeholde oplysning om, hvilket beløb, der kan udbetales, og hvor mange dage dette svarer til. Det skal samtidig oplyses, til hvilken fond beløbet er indbetalt. Fonden udbetaler beløbet til lønmodtageren, når Arbejdsdirektoratet har truffet afgørelse herom.

## Kapitel 15

### *Straffebestemmelser*

§ 37. En arbejdsgiver, der overtræder §§ 14-17, om anvendelse af FerieKonto, straffes med bøde.

*Stk. 2.* Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 35 og lovens § 43, stk. 1.

*Stk. 3.* Det er en betingelse for straf efter stk. 2, at Arbejdsdirektoratet har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for sin myndighedsudøvelse, og at fristen for svar er udløbet, jf. § 35, stk. 2.

*Stk. 4.* Overtrædelse af § 36 straffes med bøde.

*Stk. 5.* Der kan pålægges selska-

ber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

## Kapitel 16

### *Ikrafttræden m.v.*

§ 38. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2005 2) .

*Stk. 2.* § 20, stk. 2, 2. pkt. har dog først virkning for ferie optjent fra den 1. januar 2004.

*Stk. 3.* En lønmodtager, som har holdt ferie, der er optjent før den 1. januar 2002, uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har uanset § 34, stk. 1, ret til, efter anmodning til Arbejdsdirektoratet, at få dem udbetalt i indtil 5 år efter udløbet af det ferieår, hvor ferien blev holdt. Det skal godtgøres, at ferien er holdt. Feriepenge, som svarer til højst 3 feriedage eller udgør til og med 1.000 kr., kan dog udbetales uden dokumentation for, at ferien er holdt i ferieåret.

§ 39. Bekendtgørelse nr. 1034 af 20. november 2000 om ferie ophæves den 1. januar 2005 3) .

*Arbejdsdirektoratet, den 14. december 2004*

Jesper Hartvig Pedersen  
/Søren Balslev

Officielle noter

1) *Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådskonvention 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EF-Tidende 1993 nr. L307/18).*

2) *Der udarbejdes en vejledning til bekendtgørelsen.*

3) *Dette indebærer, at ændringsbekendtgørelse nr. 974 af 15. november 2001 og ændringsbekendtgørelse nr. 1249 af 27. december 2003 falder bort.*

Links til EF direktiver, jf. note 1  
Direktiv 1993/104/EF Celex no.  
31993L0104

## Bilag 2

### Vejledning om ferie

I bekendtgørelse nr. 1285 af 14. december 2004 er der fastsat nærmere regler om ferie. I denne vejledning beskrives bekendtgørelsens regler. Nogle af disse er uddybet med nærmere retningslinjer.

#### Til kapitel 2

*Optjening og afholdelse af betalt ferie på baggrund af dage i en 5 dages uge*

#### *Til § 3*

En lønmodtager optjener ret til betalt ferie efter reglen i § 3, stk. 1, i den måned, hvor lønmodtageren enten bliver ansat eller fratræder. En lønmodtager optjener ret til betalt ferie i hele ansættelsesperioden, selvom lønmodtageren rent faktisk ikke udfører arbejde. Dette betyder, at dage i en weekend, fridage eller sygedage, hvor lønmodtageren har ret til hel eller delvis løn, indgår i opgørelsen efter § 3. Ligeledes indgår dage, hvor lønmodtageren holder ferie efter ferieloven. Lønmodtageren optjener ret til betalt ferie i de øvrige måneder efter lovens § 7, stk. 1.

En lønmodtager optjener tilsva-

rende ret til betalt ferie efter reglen, hvis der i en kalendermåned er dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie efter lovens § 7, stk. 2-4, jf. § 3, stk. 2. Dette gælder eksempelvis, hvis en lønmodtager er sygemeldt i flere dage i en måned, og pågældende ikke har ret til løn under sygdom eller ret til sygeferiegodtgørelse efter lovens § 25.

En lønmodtager, som arbejder på deltid, og som er ansat i hele kalendermåneder, er derimod ikke omfattet af reglen uanset arbejdstidens placering. Her skal beregningen ske efter lovens § 7, stk. 1, med 2,08 feriedag pr. måneds ansættelse.

#### *Eksempel 1:*

En lønmodtager bliver ansat den 15. marts. Lønmodtageren er ansat med løn under sygdom og løn på søgnedage. Lønmodtageren vil for marts måned optjene 16 dage x 0,07 feriedag, i alt 1,12 feriedag.

#### *Eksempel 2:*

En lønmodtager er ansat i hele januar. Lønmodtageren, som ikke har ret til løn under sygdom eller sygeferiegodtgørelse, er syg fra mandag til onsdag i en uge. Lønmodtageren vil for januar måned optjene 31 dage minus de 3 dage, hvor lønmodtageren ikke optjener ret til betalt ferie, altså 28 dage x 0,07 feriedag, i alt 1,96 feriedag.

### Til kapitel 3

#### *Optjening og afholdelse af ferie m.v. i en 6 dages uge*

Ferielovens regler tager udgangspunkt i, at lønmodtageren arbejder i en 5 dages uge. Antallet af dage, som en lønmodtager optjener og afholder m.v., skal omregnes til en 6 dages uge for at tilpasse lovens regler til lønmodtagere, der arbejder i en 6 dages uge.

#### *Til § 4*

##### *Eksempler på omregning:*

En elev med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår efter lovens § 9, stk. 1. En elev, som arbejder i en 6 dages uge, har ret til betalt ferie i  $25 \times 6/5$  dage, det vil sige 30 dage i det første og andet hele ferieår.

Efter lovens § 10 kan lovens § 7, stk. 1, fraviges således, at en lønmodtager optjener ferien i timer. En lønmodtager, der har været ansat i et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie. En lønmodtager, der er ansat i en 6 dages uge, har optjent mindst 24 dages ferie.

#### *Til § 5*

En lønmodtager optjener ret til betalt ferie efter samme principper som omtalt i vejledningen til § 3, når lønmodtageren arbejder i en 6

dages uge, og denne ikke optjener ret til betalt ferie i alle dagene i en kalendermåned.

#### *Til § 6*

##### *Eksempler på omregning:*

En lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året efter lovens § 8, stk. 1, uanset om der er optjent ret til betalt ferie. En lønmodtager, som arbejder i en 6 dages uge, har således ret til  $6/5$  gange 25 dage om året, altså 30 dage.

En lønmodtager holder ferie med 5 dage om ugen efter lovens § 12, stk. 2. En lønmodtager holder ferie med 6 dage om ugen, når lønmodtageren arbejder i en 6 dages uge.

Hovedferien udgør 15 dage efter lovens § 14, stk. 1. Hovedferien udgør 18 dage, når lønmodtageren arbejder i en 6 dages uge.

#### *Til §§ 9 og 10*

Der er kun tale om regulering af antallet af dage og ikke summen af de samlede feriepenge. Antallet af feriedage skal omregnes til en 6 dages uge, når en lønmodtager har optjent ret til betalt ferie i en 5 dages uge, og lønmodtageren skal holde ferien i en 6 dages uge. Hvis en lønmodtager skal holde ferie i en 5 dages uge, og retten til betalt ferie er optjent i en 6 dages uge, skal antallet af feriedage omregnes til en 5 dages uge.

#### *Til § 11*

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller

den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, udbetaler feriepenge efter lovens § 30, stk. 4, for feriedage ud over 30 dage, når en lønmodtager, der arbejder i en 6 dages uge, fratræder, og der er overført ferie.

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal udbetale feriepenge efter lovens § 34 a for ferie ud over 24 dage, når en lønmodtager arbejder i en 6 dages uge.

## Til kapitel 4

### *Sygdom og konflikt*

#### *Til § 12*

Det fremgår af bestemmelsen, at en lønmodtager, som ikke har påbegyndt sin ferie på grund af sygdom, har ret til at holde resten af den planlagte ferie, efter at lønmodtageren har meldt sig rask i overensstemmelse med de almindelige ansættelsesretlige regler. Der er tale om en ret til at holde resten af ferien og ikke en pligt. Hvis lønmodtageren vil holde hele den planlagte ferie i forlængelse af raskmeldingen, skal dette aftales med arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan fastsætte ny ferie, hvis lønmodtageren vælger ikke at holde ferie, men i stedet vælger at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren. De al-

mindelige regler for fastsættelse af ferie gælder. Arbejdsgiveren kan dog fastsætte hovedferien med et kortere varsel end 3 måneder, hvis et varsel på 3 måneder for hovedferien vil betyde, at lønmodtageren ikke kan holde hovedferien i ferieperioden. Dette følger af bestemmelsens stk. 2.

#### *Eksempel 1:*

En lønmodtager er syg i den første uge af en planlagt 2 ugers ferie. Lønmodtageren holder den anden uges ferie i forlængelse af sin raskmelding. Lønmodtageren har herefter ret til endnu 1 uges ferie.

#### *Eksempel 2:*

En lønmodtager har planlagt at holde 3 ugers hovedferie fra den 1. august. Lønmodtageren bliver syg inden ferien starter. Lønmodtageren bliver rask den 10. august og ønsker ikke at holde resten af ferien i forlængelse af sin sygdom. Arbejdsgiveren kan varsle hele hovedferien holdt inden den 30. september i umiddelbar forlængelse af lønmodtagerens raskmelding, selvom varslet er mindre end 1 måned.

#### *Til § 13, stk. 1*

Der er tale om en feriehindring, hvis en lønmodtager deltager i en lovlig strejke eller lockout på tidspunktet for den planlagte feries begyndelse. Dette følger af bekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 10.

*Til § 13, stk. 2*

Arbejdsgiveren skal fastsætte et nyt tidspunkt for ferien, når en konflikt er ophørt, hvis en lønmodtager ikke har kunnet holde den planlagte ferie på grund af konflikten. Arbejdsgiveren skal fastsætte den nye ferie efter lovens almindelige regler. Det er hele den sammenhængende ferie, der annulleres, og som skal fastsættes på ny. Det gælder, uanset om konflikten kun har varet f.eks. en uge af den planlagte ferie.

*Til § 13, stk. 3*

Det kan være vanskeligt at fastsætte ny hovedferie efter stk. 1 og 2, hvis en strejke eller lockout ligger i ferieperioden. Det vil være en konkret vurdering, om konflikten giver sådanne problemer, at det er nødvendigt at tillade, at arbejdsgiveren kan varsle hovedferien holdt uden for ferieperioden. Hovedferien vil kunne lægges indtil ferieårets udløb, hvis betingelserne for en tilladelse i øvrigt er opfyldt. En tilladelse vil afhængig af de konkrete forhold kunne gives på nærmere angivne vilkår. Det afgørende for bestemmelsens anvendelse er, om konflikten ligger i ferieperioden. Det er uden betydning, om den er påbegyndt eller slutter uden for ferieperioden.

En tilladelse kan være begrundet i samfundsmæssige hensyn. Det kan f.eks. være, at udrykningskørsel

ikke kan gennemføres i forsvarligt eller lovligt omfang, hvis ny hovedferie skal fastsættes før den 30. september for samtlige de lønmodtagere, der ikke kunne påbegynde planlagt ferie på grund af konflikten eller på grund af deltagelse i nødberedskab under konflikten.

En tilladelse vil også kunne komme på tale, hvis driftsmæssige eller økonomiske hensyn taler derfor. Det kan f.eks. være tilfældet, hvor konflikten og dermed placering af ny hovedferie i ferieperioden medfører, at planlagt kontraktmæssigt arbejde ikke kan udføres til tiden.

En tilladelse vil desuden kunne komme på tale, hvis en konflikt strækker sig over en længere periode, da en længerevarende konflikt kan give større planlægningsvanskeligheder end en kortvarig. På samme måde kan planlægningsvanskelighederne stige, jo længere henne i ferieperioden konflikten ligger.

En tilladelse vil kunne gives til et eller flere faglige områder eller til enkeltvirksomheder, afhængig af hvem konflikten rammer.

*Til § 13, stk. 4*

Tilladelsen til deling af hovedferien kan gives således, at begge perioder kan ligge i eller uden for ferieperioden, eller således at den længste del ligger i ferieperioden og den korteste udenfor eller omvendt.



## Til kapitel 5

### *Indbetaling og indberetning til FerieKonto*

#### *Til § 14*

Bestemmelsen regulerer, hvornår en arbejdsgiver skal indbetale feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse til FerieKonto. Sidste rettidige betalingsdag er den 10. i måneden efter kvartalets udløb. Det betyder eksempelvis, at arbejdsgiveren skal indbetale feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse, der er optjent i januar til marts, senest den 10. april.

Arbejdsgiveren skal fradrage beregnet A-skat m.v., før denne indbetaler feriegodtgørelsen eller sygeferiegodtgørelsen til FerieKonto. Beregning af A-skat m.v. følger de til enhver tid gældende regler, som er fastsat af Skatteministeriet. Spørgsmål om beregning af A-skat m.v. skal derfor rettes til skattemyndighederne.

Arbejdsgiveren skal tilbageholde i feriegodtgørelsen eller sygeferiegodtgørelsen i de særlige tilfælde, hvor offentlige myndigheder m.v. har bedt om det.

En arbejdsgiver kan undlade at indbetale til FerieKonto, hvis betingelserne for at modregne eller tilbageholde i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg, feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse efter lovens § 39, stk. 1 og 2, er opfyldt.

#### *Til § 15*

Arbejdsgiveren kan bl.a. indbetale feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse via internettet. Selvbetjeningen foregår på [www.arbejdsgiver.net](http://www.arbejdsgiver.net). Arbejdsgiveren skal følge de anvisninger, der fremgår af hjemmesiden.

FerieKonto sender en indberetningsliste til arbejdsgiveren. Indberetningslisten er udfyldt med navne og personnumre på de lønmodtagere, som arbejdsgiveren har indberettet for i det forudgående kvartal. Arbejdsgiveren kan på samme måde som ved indbetaling indberette via internettet.

Se i øvrigt pjecen »Information om feriepenge«, som bl.a. kan hentes på FerieKontos hjemmeside [www.feriekonto.dk](http://www.feriekonto.dk).

#### *Til § 16*

Arbejdsgiveren skal beregne feriegodtgørelse til lønmodtageren, når denne fratræder. Arbejdsgiveren skal fradrage beregnet A-skat m.v., før beløbet indbetales til FerieKonto. Beregning af A-skat følger de til enhver tid gældende regler, som er fastsat af Skatteministeriet. Spørgsmål om beregning af A-skat m.v. skal derfor rettes til skattemyndighederne.

Arbejdsgiveren skal tilbageholde i feriegodtgørelsen i de særlige tilfælde, hvor offentlige myndigheder m.v. har bedt om det.

En arbejdsgiver kan undlade at

indbetale til FerieKonto, hvis betingelserne for at modregne eller tilbageholde i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse efter lovens § 39, stk. 1 og 2, er opfyldt.

Arbejdsgiveren skal indbetale feriegodtgørelse senest den 10. i måneden efter fritstillingsperiodens udløb, hvis en lønmodtager er fritstillet i opsigelsesperioden.

#### *Til § 17*

Arbejdsgiveren kan få indbetalingskortet på posthuset. Hvis lønmodtageren ved sin fratræden ikke har holdt al optjent ferie for det løbende ferieår, skal arbejdsgiveren angive antallet af resterende feriedage, samt feriegodtgørelsens størrelse svarende hertil. Arbejdsgiveren skal også oplyse, hvor mange feriedage, der er optjent i det løbende optjeningsår, samt feriegodtgørelsens størrelse svarende dertil.

Se i øvrigt pjecen »Information om feriepenge«, som bl.a. kan hentes på FerieKontos hjemmeside [www.feriekonto.dk](http://www.feriekonto.dk).

### **Til kapitel 6**

Udsendelse af feriekontobeviser

#### *Til § 18*

Det fremgår af feriekontobevisets opgørelsesdel, hvilke arbejdsgivere der har indbetalt feriegodtgørelse, hvilke beløb arbejdsgiverne har ind-

betalt, størrelsen af det samlede indbetalte beløb og det samlede antal feriedage.

Det fremgår også af feriekontobeviset, at der maksimalt er mulighed for at angive, at der er 25 feriedage til rådighed. Lønmodtageren får derfor besked om overførte feriedage ud over de 25 feriedage i et særskilt brev.

Lønmodtagere, hvis samlede feriepenge for et optjeningsår udgør 1.000 kr. eller derunder, får en meddelelse om, at FerieKonto automatisk overfører feriepengene, jf. lovens § 30, stk. 3, til den sidst oplyste bankkonto ved ferieårets start den 1. maj.

### **Til kapitel 7**

*Information ved udsendelse af feriekontobeviser og feriekort*

#### *Til § 19*

Reglen skal sikre, at lønmodtageren har kendskab til muligheden for at få udbetalt feriepenge efter lovens kapitel 5 a.

Arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan f.eks. informere lønmodtageren om muligheden for udbetaling på et feriekontobevis, på et feriekort eller i et brev.

### **Til kapitel 8**

Attestation af feriekontobeviser og

udbetaling fra FerieKonto

#### *Til § 20*

Selvstændige erhvervsdrivende skal enten have feriekontobeviset attesteret af den kommunale forvaltning eller selv underskrive en særlig erklæring, som kan hentes på FerieKontos hjemmeside. Se vejledningen til § 22. Tjenestemænd, der er på rådighedsløn, er ikke ansatte og skal derfor have attesteret feriekontobeviset af den kommunale forvaltning.

FerieKonto kan udbetale feriegodtgørelsen frem til ferieårets udløb, hvis lønmodtageren ikke har fået udbetalt feriegodtgørelse i forbindelse med afholdelse af ferien. Lønmodtageren skal da have feriekontobeviset attesteret af den, som skulle have attesteret feriekontobeviset på ferietidspunktet.

#### *Til § 21*

FerieKonto udbetaler kun for én ferieperiode ad gangen. Feriekonto sender et nyt feriekontobevis med opgørelse af restbeløbet og det resterende antal feriedage, hvis lønmodtageren ikke får udbetalt hele den samlede feriegodtgørelse på én gang. Hver gang lønmodtageren skal holde ferie, skal lønmodtageren derfor udfylde et nyt feriekontobevis og sende det til FerieKonto med oplysning om antal feriedage og feriens begyndelse.

### **Til kapitel 9**

*Erklæring fra en selvstændig erhvervsdrivende*

#### *Til § 22*

Den selvstændige erhvervsdrivende kan som alternativ til at få sit feriebevis attesteret anvende en skriftlig erklæring.

FerieKonto har på sin hjemmeside [www.feriekonto.dk](http://www.feriekonto.dk) en blanket, som den selvstændige erhvervsdrivende med feriekontobevis kan udfylde og sende til FerieKonto.

#### *Til kapitel 10*

Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

#### *Til § 23, stk. 1*

En lønmodtager skal dokumentere, at arbejdsmarkedet er forladt, før lønmodtageren har ret til at få feriepengene udbetalt efter lovens § 30, stk. 1, nr. 1. Dokumentation kan være i form af en afgørelse om tilkendelse af alders- eller førtidspension, udbetalings- eller reguleringsmeddelelse, afgørelse fra en a-kasse om ret til at gå på efterløn, jf. dog nedenfor, eller dokumentation fra anden instans, som udbetaler alderspension, oprettet som led i et ansættelsesforhold eller lignende.

Der gælder flere parallelle regler om arbejde for personer på efterløn. En person, som får efterløn efter reglerne om den fleksible efterløn, har

fri adgang til lønarbejde (mod fradrag i efterlønnen). En sådan person anses derfor ikke for at have forladt arbejdsmarkedet helt. Det betyder, at personer, som går på efterløn efter reglerne om den fleksible efterløn, på anden vis skal dokumentere at have forladt arbejdsmarkedet. En person, som får efterløn efter reglerne om ret til at arbejde i 200 timer årligt uden fradrag i efterlønnen (den gamle efterlønsordning), anses for helt at have forladt arbejdsmarkedet.

En person, som er tilkendt revallidering, delpension, eller som er omfattet af reglerne om overgangsydelse, anses ikke for at have forladt arbejdsmarkedet helt. Det gælder også en person, som er i fleksjob eller skånejob efter reglerne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og hvor arbejdsgiveren betaler fuld sædvanlig løn.

En person, der er fyldt 65 år, har ret til folkepension. Aldersgrænsen er dog 67 år, hvis personen er fyldt 60 år før den 1. juli 1999.

#### *Til § 23, stk. 3*

Bestemmelsen fastslår, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der administrerer en feriekortordning efter lovens § 31, vil hæfte for feriepenge, som er udbetalt med urette til lønmodtageren, som efterfølgende skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond efter § 37, stk. 1,

hvis den, der udbetaler feriepengene ved eller burde vide, at lønmodtageren ikke opfylder betingelserne efter stk. 1 og 2. Det betyder, at den, der skal udbetale feriepengene, ikke ansvarsfrit kan udbetale beløbet, hvis lønmodtageren eksempelvis slet ikke fremlægger dokumentation, men blot mundtligt erklærer at have forladt arbejdsmarkedet af en af de i bestemmelsen nævnte årsager. Ansvar kan også komme på tale i den situation, hvor lønmodtageren fremviser dokumentation, og den, der skal udbetale feriepengene, enten ved eller burde vide, at lønmodtagerens dokumentation ikke er fyldestgørende eller ligefrem ukorrekt.

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal derimod ikke nærmere undersøge de oplysninger, som fremgår af dokumentationen. En arbejdsgiver m.v. vil således ikke være ansvarlig, hvis lønmodtageren fremviser dokumentation, som enten er opnået på forkert grundlag, eller som indeholder urigtige oplysninger.

En arbejdsgiver m.v., som ifalder ansvar efter stk. 3, vil efter omstændighederne kunne få beløbet tilbagebetalt fra lønmodtageren efter de almindelige erstatningsretlige regler.

#### *Til § 24*

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller

den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan udbetale feriepenge ved enten ferieperiodens udløb den 30. september eller ved ferieårets udløb den 30. april, hvis en lønmodtager har haft en feriehindring, som fremgår af bestemmelsens stk. 1. En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i stedet aftale at overføre ferien til næste ferieår, hvis lønmodtageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, der giver adgang til dette, jf. lovens § 40.

#### *Bemærkninger til de enkelte feriehindringer*

##### *Til nr. 4.*

Det er uden betydning, om personen har arbejde i udlandet. Det afgørende er, at personen ikke må være omfattet af ferieloven. I de situationer, hvor en person er udstationeret af en dansk arbejdsgiver, og hvor ferieloven gælder i kraft af udstationeringsreglerne eller ved aftale, kan pågældendes udlandsophold ikke anses som en feriehindring. Opholdets længde er i den forbindelse uden betydning.

##### *Til nr. 6.*

Der skal være tale om, at personen er selvforsørgende.

##### *Til nr. 7.*

Der skal være tale om en person,

som ved valg eller udnævnelse mister sin status som lønmodtager. Der kan ud over de nævnte politiske hverv være tale om tillidshverv som formand, kasserer eller lignende i faglige organisationer samt borgerligt ombud. Det er en betingelse, at der er tale om et hverv, som træder i stedet for en beskæftigelse på fuld sædvanlig tid.

##### *Til nr. 9.*

Feriehindringen vedrører f.eks. personer, der anbringes på en psykiatrisk afdeling efter reglerne i lov om frihedsberøvelse og anden tvang i psykiatrien. En person, der frivilligt er indlagt på en psykiatrisk institution, vil ikke være omfattet af denne feriehindring, men derimod nr. 1.

##### *Til nr. 11 - 13.*

Forsvarsministeriet har videredelegeret kompetencen, jf. lovens § 3, stk. 3, vedrørende feriehindringer til Arbejdsdirektoratet. Arbejdsdirektoratet har på denne baggrund fastsat reglerne i § 24, stk. 1, nr. 11-13.

Feriehindringen i nr. 12 vedrører kvinder ansat på kontrakt på værnepligtsslignende vilkår. Disse kvinder er værnepligtige i relation til § 24.

Feriehindringen i nr. 13 vedrører personer, som deltager i aktiviteter via en kontrakt om rådighed med

forsvarets reaktionsstyrker eller SHIRBRIG (Stand-by Forces High Readiness Brigade). Det er personer, som ikke i øvrigt er fast ansat i forsvaret. Disse styrker kan blive udsendt til fredsbevarende og humanitære opgaver med kort varsel. Aktiviteter, der følger af en rådhedskontrakt med Den Danske Internationale Brigade eller med reaktionsstyrkeenheder i søværnet og flyvevåbenet, er eksempler på dette.

*Til nr. 14.*

Feriehindringen vedrører den situation, hvor en lønmodtager ikke kan holde ferie, fordi der ikke er midler til at holde ferie for. Årsagen skal være en tvist om ret til feriepenge eller størrelsen deraf.

*Til nr. 15.*

Kommunens tilkendelse af en ydelse efter serviceloven vil i sig selv være tilstrækkeligt til, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan udbetale feriepenge på grund af denne feriehindring. Det er den, der får tilkendt ydelsen, som kan være omfattet af feriehindringen.

*Eksempel:*

Efter servicelovens § 77 kan en kommune yde tilskud til dækning af udgifter ved ansættelse af hjælper til pleje, overvågning og ledsa-

gelse til personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Hvis en person, der har fået tilskud efter § 77, ansætter sin ægtefælle som hjælper, vil ægtefællen ikke kunne påberåbe sig en feriehindring efter nr. 15, da det ikke er ægtefællen, som har fået tilkendt ydelsen.

*Til nr. 16.*

Det er en betingelse, at lønmodtageren er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiveren i orlovsperioden.

*Til stk. 2*

Ifølge lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er det muligt at afvikle barselorlov eller orlov til adoption samtidig med, at lønmodtageren genoptager arbejdet på nedsat tid. Læs mere på Arbejdsdirektoratets hjemmeside [www.adir.dk/ferie](http://www.adir.dk/ferie) under »Vejledning om barsel og ferie«.

*Til stk. 3*

Det fremgår af lovens § 14, at lønmodtageren har krav på at holde hovedferie 3 uger i sammenhæng, og at lønmodtageren har krav på at holde den i ferieperioden.

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan udbetale feriepenge svarende til 3 ugers ferie efter ferieperiodens udløb den 30. september, hvis en løn-



modtager ikke har haft mulighed for at holde ferie 3 uger i sammenhæng på grund af en feriehindring op til ferieperiodens udløb.

Lønmodtageren kan dog vælge at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret.

*Eksempel 1:*

En lønmodtager er sygemeldt frem til den 20. september. Lønmodtageren har krav på at holde 3 ugers hovedferie i sammenhæng, hvilket ikke er muligt inden den 30. september. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan udbetale feriepenge svarende til 3 ugers ferie efter ferieperiodens udløb den 30. september, hvis lønmodtageren ikke ønsker at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret.

*Eksempel 2:*

En lønmodtager er sygemeldt frem til den 3. september. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke udbetale feriepengene for hovedferien til lønmodtageren, da lønmodtageren stadig kan nå at holde 3 uger i sammenhæng inden udløbet af ferieperioden.

*Til stk. 4*

Feriepenge kan som hovedregel

først udbetales ved ferieårets udløb, jf. stk. 3, når det er endeligt konstateret, at en lønmodtager ikke har kunnet holde ferie på grund af en eller flere af de nævnte feriehindringer.

Det er alene de feriedage, der ikke er plads til at holde umiddelbart op til ferieårets udløb, der kan ske udbetaling for. Det er derfor udgangspunktet, at lønmodtageren må afvente, om feriehindringen rent faktisk også kommer til at virke som en konkret hindring for ferie.

*Til stk. 5*

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan vælge at udbetale feriepengene til lønmodtageren før enten ferieperiodens eller ferieårets udløb. Lønmodtageren skal i så fald fremlægge dokumentation for, at feriehindringen varer perioden ud, hvis denne ønsker at få feriepengene udbetalt enten inden ferieperiodens udløb efter stk. 3 eller inden ferieårets udløb efter stk. 4.

Dokumentation kan være en erklæring fra f.eks. læge eller sygehus om, at sygdommen varer perioden ud. Dokumentationen kan også være en erklæring fra en institution under kriminalforsorgen, hvis personen er indsat i resten af ferieperioden eller op til ferieårets udløb.

### *Til stk. 6*

Bestemmelsen fastslår, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens §31 administrerer en feriekortordning, vil hæfte for feriepenge, som er udbetalt med urette til lønmodtageren, og som efterfølgende skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond efter lovens § 37, stk. 1, hvis den, der udbetaler feriepengene, ved eller burde vide, at lønmodtageren ikke opfylder betingelserne efter stk. 1 - 5.

Det kan f.eks. være den situation, hvor en arbejdsgiver udbetaler feriepenge til en lønmodtager, hvor lønmodtageren har været forhindret i at holde ferien af andre grunde end de i stk. 1 nævnte. Det kan også være den situation, at arbejdsgiveren udbetaler feriepenge for flere dage end de dage, hvor lønmodtageren har haft en feriehindring.

FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, vil kunne ifalde ansvar, hvis feriebeviset ikke er behørigt attesteret. Der er imidlertid ikke pligt til nærmere at undersøge de faktiske forhold. En lønmodtager, som uretmæssigt skaffer sig attestation, vil derfor hæfte alene, hvis FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, ikke ved eller burde vide, at feriebeviset ikke er attesteret korrekt.

### *Udbetaling før tid*

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, vil kunne ifalde ansvar, hvis lønmodtageren slet ikke viser dokumentation, men blot mundtligt erklærer, at feriehindringen varer enten ferieperioden eller ferieåret ud. Den, der skal udbetale feriepengene, vil desuden kunne ifalde ansvar, hvis lønmodtageren fremviser dokumentation, og den, der skal udbetale feriepengene, enten ved eller burde vide, at lønmodtagerens dokumentation ikke er fyldestgørende eller ukorrekt.

En arbejdsgiver m.v. vil således ikke være ansvarlig, hvis lønmodtageren fremviser dokumentation, som enten er opnået på forkert grundlag, eller som indeholder urigtige oplysninger.

En arbejdsgiver m.v. vil efter omstændighederne kunne få beløbet tilbagebetalt fra lønmodtageren efter de almindelige erstatningsretlige regler.

## **Til kapitel 11**

### *Automatisk udbetaling af uhævede feriepenge efter ferieårets udløb*

#### *Til § 25*

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, er forpligtet til at udbetale beløb efter

lovens § 34 a til lønmodtageren. Stk. 1 giver den, der skal udbetale beløbet, adgang til at undlade udbetaling, hvis der er rimelig grund til det. Rimelig grund kan f.eks. være, at lønmodtageren ikke har oplyst et kontonummer, selvom arbejdsgiveren har bedt om det. Pengemangel er ikke rimelig grund til at undlade udbetaling.

Stk. 2 er en ansvarsregel, hvorefter en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, ikke kan afregne uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. lovens § 36, stk. 2 og 3, for derved at undgå selv at skulle udbetale beløb efter lovens § 34 a til lønmodtageren. Den, der skal udbetale beløb efter lovens § 34 a, må betale beløbet på ny til lønmodtageren, hvis beløbet er overført til Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. lovens § 36, stk. 2 og 3.

En lønmodtager, som med urette ikke har fået beløb udbetalt efter lovens § 34 a, må rejse kravet over for arbejdsgiveren, inden kravet forældes efter lovens § 35.

#### *Til § 26*

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, vil normalt overføre pengene til lønmodtagerens bankkonto. Den, der

skal udbetale feriepengene, kan ikke udbetale på anden måde, f.eks. via check, hvis udbetaling normalt sker ved bankoverførsel. Lønmodtageren eller arbejdsgiveren kan således ikke kræve, at feriepengene udbetales på anden måde end normalt. Den, der skal udbetale beløb efter lovens § 34 a, skal sende brevet om overførslen til lønmodtagerens sidste kendte adresse.

Hvis brevet til lønmodtageren kommer retur fra postvæsenet med oplysning om lønmodtagerens nye adresse, skal brevet sendes til denne adresse. Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, er ikke forpligtet til at finde lønmodtagerens nye adresse, hvis postvæsenet returnerer brevet uden oplysning om ny adresse.

## **Til kapitel 12**

### *Udbetaling af uhævede feriepenge efter ansøgning*

#### *Til § 28*

Arbejdsdirektoratets blanket om udbetaling med tilhørende vejledning findes på [www.adir.dk/ferie](http://www.adir.dk/ferie), [www.feriekonto.dk](http://www.feriekonto.dk) og [www.virk.dk](http://www.virk.dk).

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan selv udfærdige en blanket, som eksempelvis tilgodeser den enkelte virksom-

heds særlige behov. Blanketten skal for at blive godkendt af Arbejdsdirektoratet som minimum indeholde de samme oplysninger som Arbejdsdirektoratets blanket.

#### *Til § 30*

Lønmodtageren kan kun få udbetalt uhævede feriepenge fra én feriekortordning, som administreres i medfør af lovens § 31, eller fra ét feriekontobevis. Dette gælder uanset antallet af ansættelsesforhold.

#### *Til § 31, stk. 1*

En lønmodtager kan godt få udbetalt uhævede feriepenge fra flere ophørte ansættelsesforhold, hvis lønmodtageren har haft flere ansættelsesforhold i optjeningsåret. En lønmodtager kan også få udbetalt uhævede feriepenge for den 5. feriedag fra flere forskellige ansættelsesforhold.

#### *Til § 31, stk. 2*

Hver ansættelsesperiode kan højst tælle med én gang i opgørelsen af de 9½ måned, hvis lønmodtageren har haft flere ansættelsesforhold samtidig.

#### *Eksempel 1:*

En lønmodtager har to ansættelsesforhold i et optjeningsår. Ansættelsesforhold A løber fra den 1. februar til den 30. september (8 måneder). Ansættelsesforhold B løber

fra den 1. september til den 31. december (4 måneder).

Ansættelsesperioderne udgør sammenlagt 12 måneder. September måned kan dog kun tælles med én gang, da lønmodtageren har været ansat i begge ansættelsesforhold i denne måned. Lønmodtageren kan derfor højst medregne 11 måneders ansættelse, da lønmodtageren kun har haft beskæftigelse fra den 1. februar til den 31. december i optjeningsåret. Lønmodtageren kan få udbetalt feriepenge for optjent ferie, der vedrører beskæftigelse udover 9½ måneders samlet beskæftigelse, dvs. for 1½ måned.

Lønmodtageren kan dog vælge i stedet at få udbetalt feriepenge for ansættelsesforhold A, da dette er ophørt inden udløbet af ferieåret. Lønmodtageren vil også kunne få udbetalt feriepenge for ansættelsesforhold B, hvis dette også er ophørt inden ferieårets udløb.

#### *Eksempel 2:*

En lønmodtager har tre ansættelsesforhold i et optjeningsår. Ansættelsesforhold A løber fra den 1. januar til den 31. december (12 måneder). Ansættelsesforhold B løber fra den 1. februar til den 31. juli (6 måneder). Ansættelsesforhold C løber fra den 1. august til den 31. december (5 måneder).

Ansættelsesperioderne er sammenlagt 23 måneder. Perioden fra

den 1. februar til den 31. december kan dog kun tælles med én gang, da lønmodtageren har haft to ansættelsesforhold i denne periode.

Lønmodtageren kan få udbetalt feriepenge for optjent ferie for beskæftigelse i 2½ måned vedrørende ansættelsesforhold A, da dette strækker sig ud over 9½ måneds varighed. Lønmodtageren kan få udbetalt feriepenge for optjent ferie for beskæftigelse i 1½ måned vedrørende ansættelsesforhold B og C, da disse sammenlagt strækker sig ud over 9½ måneds varighed. Lønmodtageren kan derfor få udbetalt uhævede feriepenge for optjent ferie for i alt 4 måneders beskæftigelse.

Lønmodtageren kan dog vælge at få udbetalt uhævede feriepenge for ansættelsesforhold B, da dette er ophørt. Lønmodtageren kan få udbetalt uhævede feriepenge fra flere ansættelsesforhold, hvis ansættelsesforholdene er ophørt inden udgangen af ferieåret. Lønmodtageren vil derfor også kunne få udbetalt uhævede feriepenge fra ansættelsesforhold A og C, hvis disse er ophørt inden ferieårets udløb.

#### *Til § 32*

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, kan ikke afregne uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til et andet ferieformål, jf. lovens §

36, stk. 2 og 3, for derved at undgå selv at skulle udbetale beløb efter lovens § 34 b til lønmodtageren.

Arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, er således forpligtet til at udbetale beløb efter lovens § 34 b til lønmodtageren. Den, der skal udbetale beløb efter lovens § 34 b, må betale beløbet på ny til lønmodtageren, hvis beløbet er overført til en feriefond, og lønmodtageren i rette tid har søgt arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, om udbetalingen.

#### *Til § 33*

Bestemmelsen fastslår, at en arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, vil hæfte for feriepenge, som efterfølgende skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond efter lovens § 37, stk. 2, hvis den, der udbetaler feriepengene ved eller burde vide, at lønmodtageren her fået udbetalt feriepenge i strid med reglerne. Arbejdsgiveren m.v. skal imidlertid ikke kontrollere rigtigheden af lønmodtagerens oplysninger.

#### *Eksempel 1:*

En lønmodtager har på blanketten oplyst at have modtaget offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34 b, stk. 4, i ferieåret for flere dage end

lønmodtageren har dage med uhævede feriepenge. Arbejdsgiveren vil hæfte for indbetalingen til Arbejdsmarkedets Feriefond, hvis feriepengene er udbetalt med urette.

*Eksempel 2:*

En lønmodtager undlader at udfylde en rubrik på blanketten om uhævede feriepenge. Arbejdsgiveren udbetaler alligevel feriepengene, selv om arbejdsgiveren ved, at der mangler oplysninger. Arbejdsgiveren vil hæfte for indbetalingen til Arbejdsmarkedets Feriefond, hvis feriepengene er udbetalt med urette.

*Eksempel 3:*

En lønmodtager har oplyst, at denne ikke har modtaget offentlige ydelser i ferieåret. Arbejdsgiveren udbetaler feriepengene. Det viser sig efterfølgende, at lønmodtageren har modtaget offentlige ydelser. Lønmodtageren hæfter alene for indbetalingen til Arbejdsmarkedets Feriefond.

En arbejdsgiver m.v. vil efter omstændighederne kunne få beløbet tilbagebetalt fra lønmodtageren efter de almindelige erstatningsretlige regler.

## **Til kapitel 13**

### *Anden udbetaling efter ferieårets afslutning*

*Til § 34, stk. 1*

Uhævede feriepenge, som ikke ud-

betales efter lovens §§ 34 a eller 34 b, tilfalder statskassen, Arbejdsmarkedets Feriefond eller andre ferieformål i medfør af lovens § 36, stk. 2 og 3, jf. dog lovens §§ 19 og 40. Det er i bestemmelsen fastsat, at en person, som har holdt sin ferie, men som ikke i tide har hævet de dertil hørende feriepenge, i visse tilfælde kan få dem udbetalt på et senere tidspunkt. Der er tale om en undtagelse fra princippet om, at feriepenge er forældet og dermed tabt, når de ikke udbetales i det relevante ferieår, jf. lovens § 36. Lønmodtageren skal søge Arbejdsdirektoratet om udbetaling, jf. lovens § 44, stk. 5.

Det er en betingelse for udbetaling af feriepenge, at lønmodtageren har fået attesteret, at ferien er holdt i ferieåret. Har lønmodtageren skiftet job i tiden mellem den afholdte ferie og anmodningen om udbetaling, er det arbejdsgiveren på tidspunktet for feriens afholdelse, som kan dokumentere, at ferien er holdt.

Kravet på uhævede feriepenge er omfattet af en 3-årig forældelse, jf. dog lovens § 34 b, stk. 5. Det betyder, at en lønmodtager kan få udbetalt beløbet, hvis denne har rettet henvendelse til Arbejdsdirektoratet inden 3 år efter udløbet af det ferieår, hvor ferien blev holdt. Det er i øvrigt en forudsætning, at ferien er holdt efter de gældende regler på



ferietidspunktet.

Ferie optjent før den 1. januar 2002 er omfattet af en 5-årig forældelse. Det vil f.eks. sige, at uhævede feriepenge for ferieåret, der løber fra den 2. maj 1999 til den 1. maj 2000 (optjeningsår 1998), kan udbetales, hvis lønmodtageren søger om det inden den 1. maj 2005.

#### *Til § 34, stk. 2*

Udbetaling af uhævede feriepenge forudsætter, at kravet på feriepenge ikke er forældet i forholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, jf. lovens § 35. Fristerne er henholdsvis den 15. maj og den 10. juli for ferie optjent før den 1. januar 2002. Dette følger af § 35, i dagældende lov nr. 396 af 31. maj 2000, om ferie. Fristen for at rejse kravet over for arbejdsgiveren for ferie optjent før den 1. januar 2001 er den 1. april i ferieåret. Dette følger af § 21, i dagældende lovebekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, om ferie. Kravet skal herefter være søgt gennemført uden ugrundet ophold. Uden ugrundet ophold fortolkes som en måned.

Arbejdsdirektoratet kan, hvis arbejdsgiveren indbetaler feriepengene, tillade udbetaling til lønmodtageren, selvom kravet er forældet. Arbejdsdirektoratet vil ifølge praksis tillade udbetaling, hvis lønmodtageren har haft en feriehindring. Det samme gælder, hvis feriepeng-

ene er optjent i 2000 eller før, og lønmodtageren kan dokumentere at have holdt ferien.

#### *Til § 34, stk. 3*

Arbejdsdirektoratet kan under særlige omstændigheder tillade udbetaling efter § 34, stk. 3, hvis en lønmodtager har været fysisk eller psykisk forhindret i at rejse sit krav over for en arbejdsgiver på grund af alvorlig sygdom. Det er lønmodtageren, som for egen regning må bevise, at der har været tale om en sådan hindring. Det kan f.eks. ske ved lægeerklæring eller dokumentation for indlæggelse på hospital.

Særlige omstændigheder kan også være, at lønmodtagerens løn m.v. efterfølgende er blevet reguleret, eller der sker en ændring af skatteansættelsen, således at lønindtægten reelt var større end lønmodtageren vidste, da forældelsen indtrådte.

## **Til kapitel 14**

### *Indhentning af oplysninger og opbevaring af dokumentation*

#### *Til § 36, stk. 3*

Bestemmelsen har betydning i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, først efter den 30. september efter ferieårets udløb får besked fra Arbejdsdirektoratet om, hvor mange

dage, der højst kan udbetales feriepenge for efter lovens § 34 b, stk. 4, jf. stk. 2 eller 3 i lovens § 34 b, og hvor beløbet allerede er afregnet til Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. lovens § 36, stk. 2 og 3. Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse om udbetaling fra fonden.

## **Til kapitel 15** *Straffebestemmelser*

### *Til § 37*

Arbejdsgivere, lønmodtagere og disses organisationer, og de, som administrerer beløb efter lovens § 36, stk. 3, kan straffes med bøde. Bøde kan komme på tale, hvor Arbejdsdirektoratet har anmodet om oplysninger til brug for udøvelse af sin myndighed, jf. lovens § 43 og bekendtgørelsens § 35, og hvor denne anmodning ikke efterleves. Det vil være en konkret vurdering om manglende videregivelse af oplysninger, som Arbejdsdirektoratet har anmodet om, skal medføre politianmeldelse.

Manglende videregivelse af oplysninger kan også blot medføre, at Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse på det foreliggende grundlag evt. til skade for den pågældende.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, som ikke

opbevarer eller videresender blanketter, der har dannet grundlag for udbetaling af feriepenge efter lovens kapitel 5 a, jf. § 36, kan straffes med bøde.

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 169 af 20. november 2000 om ferie og vejledning nr. 152 af 27. december 2003 om ændring af bekendtgørelse om ferie.

*Arbejdsdirektoratet,*  
*den 14. december 2004*

Søren Balslev  
/Jan Vinge Rasmussen

# Bilag 3

Arbejdsdirektoratet

## Hvordan beregnes ferie til månedsvis ansatte, der er fratrådt?

Hvis du er ansat med mindst 1 måneds opsigelsesvarsel fra din arbejdsgivers side, samt med ret til fuld løn under sygdom og søgneheligdage, har du ret til løn under ferie og ferietillæg. Når du fratræder din stilling, skal din arbejdsgiver indbetale feriegodtgørelse for det løbende optjeningsår og eventuelt også for de tidligere optjeningsår for ferie, som endnu ikke er afholdt. Dette følger af § 23, stk. 6, i lov nr. 396 af 31. maj 2000 om ferie (ferieloven).

### Optjening af feriedage:

- En lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, optjener 2,08 feriedag pr. måned. Et helt års beskæftigelse giver 25 feriedage.
- En lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen, optjener 2,5 feriedag pr. måned. Et helt års beskæftigelse giver 30 feriedage.

Feriedage optjent i kalenderåret 2003 skal bruges i ferieåret, der går fra 1. maj 2004 til 30. april 2005

Feriedage optjent i kalenderåret 2004 skal bruges i ferieåret, der går fra 1. maj 2005 til 30. april 2006.

## Beregning af feriegodtgørelse

Arbejdsgiver skal beregne feriegodtgørelse med 12,5 % af den ferieberettigede løn for det indeværende optjeningsår og for den del af det tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for ved sin fratræden. Dette fremgår af ferielovens § 23, stk. 6, jf. § 24.

### *Ferieberettiget løn:*

Feriegodtgørelsen beregnes af lønnen i optjeningsåret. Løn i ferielovens forstand er alle de indkomsts-kattepligtige ydelser, lønmodtageren har krav på i kraft af de aftaler, der ligger til grund for arbejdsforholdet og som er vederlag for arbejdet. Udover løn kan det f.eks. være den skattemæssige værdi af en fri bil, telefon eller kost og logi. Dette følger af ferieloven § 26, stk. 1.

Arbejdsgiveren skal ifølge ferielovens § 26, stk. 2 også beregne feriegodtgørelse af:

- lønmodtagerens eget bidrag til pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i lov om beskattningen af pensionsordninger m.v.
- lønmodtagerens eget bidrag til ATP, arbejdsmarkedsbidraget og den særlige pensionsopsparing på 1 %.

Det skal bemærkes, at den særlige pensionsopsparing (SP-bidraget) er suspenderet i 2004 og 2005.

Der skal ikke betales feriegodtgørelse af diæter eller andre vederlag udbetalt til dækning af lønmodtagerens omkostninger i forbindelse med arbejdet, hvis disse er betalt efter regning, eller efter statens generelle satser. Efter domspraksis skal der dog beregnes feriegodtgørelse af vederlagene, hvis de er betalt som faste runde beløb.

Der skal heller ikke beregnes feriegodtgørelse af løn, som den ansatte har fået udbetalt under ferie, samt af udbetalte ferietillæg. Lønnen, som er udbetalt under ferie samt ferietillægget, skal fratrækkes den samlede løn, før der beregnes feriegodtgørelse.

### **Sådan fratrækkes løn udbetalt under ferie:**

Frem til 30. april 2002:

- Lønmodtageren fradrages med 1/25 af månedslønnen pr. afholdt feriedag.

Fra 1. maj 2002:

- Lønmodtagere der arbejder 5 dage om ugen, fradrages med 4,8 % af månedslønnen pr. feriedag.
- Lønmodtagere, der arbejder mere end 5 dage om ugen, fradrages med 4 % af månedslønnen pr. feriedag.

### **Regneeksempel**

Når en månedsvist ansat fratræder, skal arbejdsgiveren afregne feriegodtgørelse for den del af tidligere optjeningsår, hvor lønmodtageren endnu ikke har holdt ferien, samt for det løbende optjeningsår.

### **Eksempel 1: Beregning af feriegodtgørelse for det tidligere optjeningsår (2003).**

Feriedage optjent i 2003 skal afholdes i ferieåret, der løber fra den 1. maj 2004 til den 30. april 2005.

- Lønmodtageren har holdt 10 feriedage i perioden 1. januar til 30. april 2003 (ferieåret 2002/2003).
- Lønmodtageren har holdt 15 feriedage i perioden 1. maj til 31. december 2003 (ferieåret 2003/2004). Det betyder, at lønmodtageren har krav på feriegodtgørelse for yderligere 10 feriedage til brug i ferieåret 2003/2004.
- Lønmodtageren har fået udbetalt ferietillægget på 1 % for ferieåret 2003/2004.
- Lønmodtageren fratræder den 31. juli 2004.

A-indkomst 12 måneder á 20.000 kr. (inkl. eget ATP- og arbejdsmarkedsbidrag og ferietillæg.) 242.400,00  
 ÷ ferie for 10 dage afholdt fra 1. januar til 30. april 2003 (4,8 % x 10 feriedage x 20.000 kr.) optjeningsåret 2001 ÷ 9.600,00

÷ ferie for 15 dage afholdt fra 1. maj til 31. december 2003 (4,8 % x 15 feriedage x 20.000 kr.) optjeningsåret 2002 ÷ 14.400,00

218.400,00

÷ udbetalt ferietillæg i ferieåret 2003/2004 (1 % af den ferieberettigede løn i 2002) ÷ 2.400,00

**Ferieberettiget løn i 2003 = beregningsgrundlag 216.000,00**

12,5 % af beregningsgrundlaget 27.000,00

Feriegodtgørelse svarende til 10 feriedage (10/25 af 27.000 kr.) 10.800,00

÷ arbejdsmarkedsbidrag (8 %) ÷ 864,00

÷ den særlige pensionsopsparing (1 %) ÷ 108,00

Feriegodtgørelse til beskatning 9.828,00  
 ÷ 40 % skat ÷ 3.931,00

**Feriegodtgørelse netto til 10 feriedage (restferien) 5.897,00**

### Eksempel 2: Beregning af feriegodtgørelse for løbende optjeningsår (2004)

Feriedage optjent i 2004 skal bruges i ferieåret, der løber fra den 1. maj 2005 til den 30. april 2006.

- Lønmodtageren fratræder den 31. juli 2004. Efter 7 måneders beskæftigelse har lønmodtageren optjent feriegodtgørelse svarende til 14,56 feriedage, (2,08 x 7) til brug i ferieåret 2005/2006.
- Lønmodtageren har holdt 10 dages ferie i perioden 1. januar til 30. april 2004 (ferieåret 2003/2004).
- Lønmodtageren har holdt 15 dages ferie i juli 2004 (ferieåret 2004/2005).

A-indkomst: 7 måneder á 21.000 kr. (inkl. eget ATP- og arbejdsmarkedsbidrag og ferietillæg.) 148.296,00

÷ ferie for 10 dage afholdt fra 1. januar til 30. april 2004 (4,8 % x 10 feriedage x 21.000 kr.) optjeningsåret 2002 10.080,00

÷ ferie for 15 dage i juli 2004 (4,8 % x 15 feriedage x 21.000 kr.) optjeningsåret 2003 ÷ 15.120,00

*123.096,00*

÷ udbetalt ferietillæg i juli 2004 (1 % af den ferieberettigede løn i 2003 svarende til 15 feriedage) ÷ 1.296,00

**Ferieberettiget løn i 2004 = beregningsgrundlag 121.800,00**

12,5 % af beregningsgrundlaget 15.225,00

÷ arbejdsmarkedsbidrag (8 %) ÷ 1.218,00

Feriegodtgørelse til beskatning *14.007,00*

÷ 40 % skat ÷ 5.603,00

**Feriegodtgørelse netto til 14,56 dage 8.404,00**

**Bemærk at:**

ferietillæg, som er optjent efter den 31. december 2000, skal senest udbetales i takt med, at den dertil svarende ferie holdes. Allerede udbetalt ferietillæg kan ikke kræves tilbagebetalt (eller modregnes i feriegodtgørelsen), hvis lønmodtageren fratræder inden den dertil svarende ferie er holdt.



## Bilag 4

### Bekendtgørelse nr. 848 af 5. september 2000

5. september 2000 om Arbejdsmarkedets Ankenævns behandling af sager efter ferieloven

I medfør af § 45, stk. 3, i ferieloven, lov nr. 396 af 31. maj 2000 og efter forhandling med arbejdsmarkedets parter fastsættes:

**§ 1.** Klage over afgørelse truffet af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, indbringes af den, afgørelsen vedrører, for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

*Stk. 2.* Klagen sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen sin afgørelse helt eller delvist, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom.

**§ 2.** Ved behandling af sager efter § 1 har ankenævnet følgende sammensætning:

1) Ankenævnets formand, jf. § 100, stk. 2, nr. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv. eller dennes stedfortræder, jf. § 100, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

2) 1 medlem udpeget af Dansk Ar-

bejdsgiverforening, jf. § 100, stk. 2, nr. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

3) medlem udpeget af Landsorganisationen i Danmark, jf. § 100, stk. 2, nr. 3, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager eller en arbejdsgiver er medlem af en organisation, som ikke er tilknyttet LO eller DA, udpeges yderligere en repræsentant fra hovedorganisationen for den pågældende lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation. Hvis der er tale om offentlige arbejdsgivere, udpeges et medlem fra Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen eller Finansministeriet.

*Stk. 3.* Hvis lønmodtageren eller arbejdsgiveren er tilsluttet en organisation, der ikke er medlem af en hovedorganisation, udpeges yderligere en repræsentant direkte fra lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisationen.

*Stk. 4.* Medlemmer udpeget efter § 2, stk. 2 og 3, deltager med stemmeret ved ankenævnets behandling af den konkrete sag.

*Stk. 5.* Arbejdsmarkedets Ankenævn er beslutningsdygtigt, når alle medlemmer nævnt i § 2, stk. 1, nr. 1-3, er tilstede. Er der i henhold til § 2, stk. 2 og 3, udpeget yderligere medlemmer, er ankenævnet dog kun beslutningsdygtigt, når også disse er tilstede.

**§ 3.** Sagerne forberedes af Arbejdsmarkedets Ankenævns sekretariat og behandles i øvrigt i overensstemmelse med de for Arbejdsmarkedets Ankenævn fastsatte regler.

**§ 4.** Ankenævnets afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

**§ 5.** Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. oktober 2000.

# Bilag 5 a

## Hovedorganisationernes standardaftale A

Idet ferieloven af 4. juni 1970, jfr. lovbekendtgørelse nr. 352 af 2. juli 1981, med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i lovens § 19 givne bestemmelser om Ferie-Giro:

Der ydes ikke feriegodtgørelse ved hver lønudbetaling, men feriegodtgørelse udbetales kontant, når ferie holdes.

2). Medarbejdere, som fratræder i årets løb, får ved afgang fra det pågældende firma udleveret et af hovedorganisationerne godkendt standardkort. Standardkortet angiver vedkommende arbejders navn og adresse, det tidspunkt inden for optjeningsåret, i hvilket han har været beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver, den løn, han har fået udbetalt, samt den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket og den feriegodtgørelse, der skal udbetales. Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger ham til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag, og endelig at kortet fortaber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

3) Har han ikke haft hele den ham i det løbende ferieår tilkommende ferie, får han tillige udleveret et restferiekort som bevis for den feriegodtgørelse, der tilkommer ham for den del af ferien for det forudgående ferieår, han endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som standardferiekortet og herudover oplysninger om den allerede udbetalte feriegodtgørelse, den tilgodehavende feriegodtgørelse samt det hertil svarende antal feriedage.

4) Den ferieberettigede kan kræve sig feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor han tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed til ham udleverede standardkort eller restferiekort. Bevis for, at han skal have ferie, sker ved påtegning på dette kort enten af den nuværende arbejdsgiver eller, hvis den ferieberettigede er arbejdsløs, af den arbejdsløshedskasse, hvor den pågældende kontrolleres som arbejdsløs, eller, hvis vedkommende ikke går til kontrol, af socialkontoret. Skal ferie holdes under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset og under aftjening af civilværnepligt af lejrchefen.

5) Skal arbejderen ikke have hele

den for ham tilkommende ferie i sammenhæng, giver hans nuværende arbejdsgiver (arbejdsløsheds-kassen m.v.) kortet påtegning om, hvor mange dage han nu skal have ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler ham da det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de ovennførte regler.

6) Ferieberettigede, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, overgang til at være selvstændig næringsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse har været afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb, men inden ferieårets udgang, at få feriegodtgørelsen udbetalt, uden at ferie holdes.

7) Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder - medmindre anden ordning er godkendt af Direktoratet for Arbejdstilsynet - Feriefonden og indbetales til denne under adressen: Arbejdsmarkedets Feriefond, Møntergade 1, 1116 København K1, Giro nr. 5260620.

8) Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende arbejders løn og derfor på samme måde som arbejds løn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

9) Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid eller indbringes til afgørelse af det mellem hovedorganisationerne nedsatte ferienævn.

For Landsorganisationen  
i Danmark:  
*Thomas Nielsen*

For Dansk Arbejdsgiverforening:  
*Leif Hartwell*

## Bilag 5 b

### Hovedorganisationernes standardaftale B (Mærkesystemet)

Idet ferieloven af 4. juni 1970, jfr. lovbekendtgørelse nr. 352 af 2. juli 1981, med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i lovens § 19 givne bestemmelser om Ferie-Giro:

1) Hos sin organisation rekvirerer hvert firma inden udgangen af marts måned for hver hos firmaet beskæftiget arbejder en feriebog. Hver lønningdag indsætter firmaet heri feriemærker, der ligeledes rekvireres på arbejdsgiverorganisationens kontor. Der indsættes mærker svarende til den i ferieloven nævnte feriegodtgørelse. Mærkerne overstemples med arbejdsgiverens firmastempel, og det sidste mærke påskrives lønningdagens, dato. Inden feriemærker første gang indsættes i feriebogen, skrives lønmodtagerens navn, stilling og adresse i bogen. Skifter en arbejder i årets løb arbejdssted, udleveres feriebogen til ham. Ved antagelse af en ny arbejder kræver firmaet udleveret hans feriebog, der opbevares af firmaet, indtil arbejderens atter skifter arbejdssted. Feriebogen indeholder oplysning om forældelse af kravet

på feriegodtgørelse.

2) Ved feriens indtræden påtegnes bogen af arbejdsgiveren med feriens begyndelsesdato og længde, og mod arbejderens kvittering i bogen udbetales pengene af arbejdsgiverorganisationen, eventuelt - hvis der er truffet særlige aftaler derom - af vedkommende arbejderorganisation. Er arbejderens ved feriens indtræden arbejdsløs, sker påtegningen i feriebogen af den arbejdsløshedskasse, hvor den pågældende kontrolleres som arbejdsløs, eller, hvis vedkommende ikke går til kontrol, af socialkontoret. Skal ferie holdes under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militærafdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen.

3) Skal arbejderens ikke have hele den ham tilkommende ferie i sammenhæng, giver hans nuværende arbejdsgiver (arbejdsløshedskasse m.v.) feriebogen påtegning om, hvor mange dage, han skal have ferie og hvor stort et feriepengebeløb, der svarer hertil. Arbejdsgiverorganisationen (eventuelt arbejderorganisationen) udbetaler ham da det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb.

4) Restferiekortet skal angive ved-

kommende arbejders navn og adresse, det tidsrum inden for optjeningsåret, i hvilket han har været beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver, den løn, han har fået udbetalt, samt den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket og den feriegodtgørelse, der skal udbetales. Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger ham til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag og den indtil nu udbetalte feriegodtgørelse samt den tilgodehavende feriegodtgørelse og det hertil svarende antal feriedage.

5) Ferieberettigede, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, overgang, til at være selvstændig næringsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, indsættelse i fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsansbringelse, har været afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb, men inden ferieårets udgang at få feriegodtgørelsen udbetalt, uden at ferie holdes.

6) Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder - medmindre anden ordning er godkendt af Direktoratet for Arbejdstilsynet - Feriefonden og indbetales til denne

under adressen: Arbejdsmarkedets Feriefond, Møntergade 1, 1116 København K 2 giro nr. 5260620.

7) Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende arbejders løn og derfor på samme måde som arbejdsløn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

8) Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid eller indbringes til afgørelse af det mellem hovedorganisationerne nedsatte ferienævn.

For Landsorganisationen i Danmark:

*Thomas Nielsen*

For Dansk Arbejdsgiverforening:

*Leif Hartwell*



## Bilag 6

### Protokollat om ferie (DI-CO-I)

Parterne er enige om, at eksisterende feriebestemmelser i Industriens Overenskomst § 39 samt § 37, stk. 2, 3. afsnit, Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 1-4 og Lærlingebestemmelsernes § 14 med virkning fra I. maj 2001 bortfalder og erstattes af nedenstående.

1. Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomst og Lærlingebestemmelserne

Nærværende aftale er indgået i medfør af den ny Ferielov, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomst og Lærlingebestemmelserne gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven, som træder i kraft 1. maj 2001. Overførsel af ferie kan dog først aftales efter 1. maj 2002.

Der gøres opmærksom på, at der dog ikke kan indgås aftale om overførsel af ferie, som er optjent før den 1. januar 2001, jf. ferielovens § 43, stk. 3, med mindre der er tale om hindret ferie jf. nedenfor og ferielovens § 40.

### *Fagretlig behandling*

Tvistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten. Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3 aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

### *Overførsel af ferie*

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes,

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i Øvrigt. Aftalen indgås efter

de samme regler som ovenfor.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jfr. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

#### *Ferie i hele uger*

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

#### *Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning*

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på

tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

#### *Brudte måneder*

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 11160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstimer. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

#### *Feriekortordningen*

En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.

Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden til-

sendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har været, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.

Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.

Har medarbejderen ved afgang ikke afholdt feriedage, hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.

De på feriekortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår, medmindre den udstedende arbejdsgiver modtager underretning om, at den ferieberettigede har overført ferie til det næste ferieår.

Den ferieberettigede kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede feriekort eller restferiekort.

Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation på kortet af den arbejdsgiver, hos hvem

den pågældende er beskæftiget. Har medarbejderen ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, fra hvilken der oppebæres arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommendes afdeling af Beredskabsstyrelsen, og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen. I øvrigt meddeles attestation af bistandskontoret.

Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, giver arbejdsgiveren (evt. arbejdsløshedskassen, militære afdeling, lejrchefen, eller bistandskontoret) på kortet attestation om, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler det beløb, der er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

Overenskomstparterne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under Dansk Industri. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted, efter at der i hvert enkelt tilfælde er sket meddelelse herom til CO-industri.

### *Garantiordningen*

Dansk Industri garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

### *Manglende feriebetaling*

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse - på samme måde som arbejds løn - inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

2. Ansættelsesforhold omfattet af Industriens Overenskomst.

### *Almindelige bestemmelser*

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne aftale forringes.

### *Feriens placering*

Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksom-

heden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling. I den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren - lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

### *Udbetaling*

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales 1 måned før ferien holdes.

Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om a conto udbetaling af feriegodtgørelse i tilfælde af planlagt ferierejse og lign., som betinger betalinger af depositum.

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

### *Beregningsgrundlag*

Ved beregning af feriegodtgørelse

ses bort fra søgnehelligdagsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

Hvor arbejdsgiveren i medfør af Ferielovens § 17, stk. 2 og § 25 er forpligtet til at betale løn eller sygeferiegodtgørelse, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

Retten til sygeferiegodtgørelse i medfør af Ferielovens § 25 er betinget af, at den af arbejdsgiveren forlangte dokumentation for, at fravær skyldes sygdom eller tilskadekomst, foreligger.

Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

*Konsekvensrettelse af bestemmelse om opsigelse under ferie, jfr. Industriens Overenskomst § 37, stk. 2, 3. afsnit.*

Der er endvidere enighed om i forbindelse hermed at modernisere Industriens Overenskomst § 37, stk. 2, 3. afsnit og lade overenskomst teksten erstatte af følgende nye ordlyd, som ikke udgør en indholdsmæssig ændring i forhold til tidligere gældende regler:

*“For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, kan en opsigelse ikke fra nogen af sider-*

*ne finde sted under ferie. Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere, end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehelligdage kan indgå i varslet, jfr. stk. 1 punkt 3.”*

3. Ansættelsesforhold omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst

#### *Almindelige bestemmelser*

Ved en medarbejders fratreden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKonto, jfr. de ovenfor beskrevne fælles bestemmelser for feriekortordningen.

Dansk Industri stiller sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse, herunder for overført ferie.

#### *Udbetaling*

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratreden i det omfang der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

### *Beregningsgrundlag*

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter Industriens Funktionæroverenskomst § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

#### 4. Ansættelsesforhold omfattet af Lærlingebestemmelserne

Lærlinge er omfattet af Ferielovens bestemmelser, der i § 9 indeholder særlige regler for lærlinge. Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Industri, er dog omfattet af de fælles bestemmelser, jfr. denne aftales pkt. 1, samt bestemmelser for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, jfr. denne aftales pkt. 2.

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9, stk. 1 og 2 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage.

Undtaget er voksne lærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i

Industriens Overenskomst § 22, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen.

For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22, men dog betales højere sats end Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1.

København, den 27. februar 2001

For Dansk Industri

For CO-industri



# Bilag 6a

**Dansk Industri**

**CO-Industri**

## **Aftale om ferieoverførsel**

*i henhold til Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomst samt Lærlingebestemmelser*

*Arbejdsgiver*

*Medarbejder*

### **1. Overført ferie**

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at \_\_\_\_\_ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning,

### **2. Aftaler om afvikling**

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20\_\_\_\_.

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode

Fra og med den 1.\_\_\_\_ 20\_\_ til og med den 1.\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

*Forstættes næste side*

### **3. Øvrige bestemmelser**

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kunne ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført.

Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

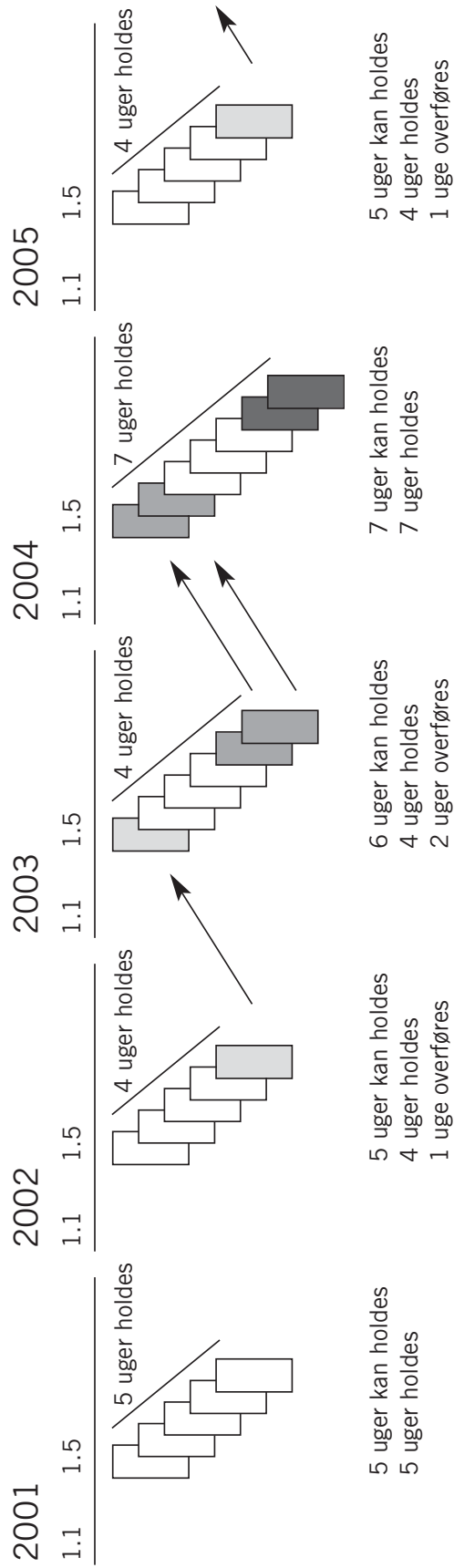
Dato: \_\_\_\_\_

*Virksomhedens underskrift*

*Medarbejderens underskrift*

# Bilag 6b, Overførsel af ferie

Centralorganisationen af industriansatte i Danmark



# Bilag 7

Arbejdsdirektoratets

## Vejledning om barsel og ferie

### Indhold

1. Indledning
2. Kort om orlov og dagpenge i forbindelse med barsel og graviditet mv. og ferie
3. De nye regler om orlov og dagpenge i forbindelse med barsel og graviditet mv.
4. Ferielovens regler
5. Barsel som en feriehindring
6. Perioder med mulighed for at holde ferie
7. Børnepasningsorlov
8. Optjening af ferie under barsel- og forældreorlov
9. Varsling af ferien
10. Beregning af feriepenge
11. Optjening af feriedagpenge fra a-kasserne
12. Optjening af ferieydelse

### 1. Indledning

Nedenfor beskrives reglerne om afholdelse og optjening af ferie i forbindelse med barsel- og forældreorlov. Beskrivelsen vedrører alene fe-

riereglerne i relation til ferieloven. Hvordan der optjenes og afholdes ferie i forbindelse med barsel- og forældreorlov, hvis der er indgået kollektiv overenskomst, der fraviger ferielovens bestemmelser, er derfor ikke beskrevet. Disse forhold skal derimod afgøres ved fortolkning af den kollektive overenskomst i det fagretlige system.

### 2. Kort om orlov og dagpenge i forbindelse med barsel og graviditet mv. og ferie

Afvikling af barselorlov mv. er en feriehindring. Det betyder, at man ikke kan holde ferie en given dag, hvis man samme dag er på orlov. Dette skal ses i sammenhæng med, at ferie skal holdes i hele dage.

Da hovedferie skal holdes i sammenhæng af normalt 3 ugers varighed, kan hovedferien kun holdes, hvis der ikke i ferien er dage med orlov.

Afvikling af ferie i forbindelse med orlov forudsætter enten, at orloven udskydes efter reglerne herom, eller at en genoptagelse af arbejdet i orlovsperioden sker i hele dage. Du kan læse mere om disse regler i afsnit 5.

I perioder, hvor lønmodtageren ikke er på orlov, skal ferien holdes på sædvanlig vis efter ferielovens regler. Det gælder fx, hvis den resterende orlov er udskudt helt enten rets- eller aftalebaseret (arbejdet er

genoptaget på normal tid).

Nedenfor følger en nærmere uddybning af reglerne.

### **3. De nye regler om orlov og dagpenge i forbindelse med barsel og graviditet mv.**

De nye orlovs- og dagpengeregler betyder bl.a., at moderen har ret til barselorlov med dagpenge i 14 uger efter fødslen. Herefter har hver forælder ret til 32 ugers fravær (forældreorlov). Til sammen har forældrene i forældreorlovsperioden ret til 32 ugers dagpenge, som de skal fordele mellem sig. Ved adoption ydes dagpenge indtil 46 uger efter modtagelse af barnet.

Forældre har efter de nye orlovs- og dagpengeregler nogle muligheder for at forlænge eller udskyde orlov. Nogle rettigheder er retsbaserede og kræver, at arbejdsgiveren er varslet i overensstemmelse med ligebehandlingslovens regler herom. Andre rettigheder er aftalebaserede og kræver således en aftale med arbejdsgiveren.

Det er i princippet forældrene, der indenfor de givne rammer bestemmer, hvordan retten til orlov holdes. En arbejdsgiver kan altså ikke pålægge en lønmodtager fx at udskyde eller forlænge orloven. Udskydelse eller forlængelse kræver imidlertid enten en aftale med arbejdsgiveren eller et korrekt varsel.

Der henvises i det hele til Ar-

bejdsdirektoratets vejledning nr. 40 af 8. maj 2003 om barselorlov og barselsdagpenge.

Retsbaseret forlængelse eller udskydelse af orlov (dagpengelovens § 13, stk. 4 og 5)

Efter dagpengelovens § 13, stk. 4, kan forældre vælge at forlænge forældreorlovens 32-ugersperiode med 8 eller 14 uger indtil barnet er henholdsvis 54 eller 60 uger gammelt. Ledige kan dog kun forlænge med 8 uger. Ved en sådan forlængelse har forældrene dog kun ret til dagpenge svarende til 32 uger.

Efter dagpengelovens § 13, stk. 5, kan den ene af forældrene – når den pågældende er i beskæftigelse - udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af forældreorlovens 32-ugersperiode til senere afholdelse i en sammenhængende periode inden barnet fylder 9 år.

Retsbaseret udskydelse eller forlængelse af orloven skal varsles af lønmodtageren overfor arbejdsgiveren.

Aftalebaseret udskydelse (dagpengelovens § 13, stk. 6)

Efter dagpengelovens § 13, stk. 6, kan beskæftigede lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af forældreorlovsperioden til senere afholdelse inden barnet fylder 9 år. Udskydelsen kræver, at arbejdsgiveren accepterer dette.

Genoptagelse af arbejdet på ned-

sat tid med eller uden forlængelse (dagpengelovens § 13, stk. 3 og § 16 a)

Efter dagpengelovens § 13, stk. 3, kan beskæftigede lønmodtagere efter aftale med arbejdsgiveren forlænge deres orlov med dagpenge med den tid arbejdet genoptages.

Efter dagpengelovens § 16 a kan lønmodtageren genoptage arbejdet i dagpengeperioden i op til 29½ time af den normale ugentlige arbejdstid. Der sker ikke nogen forlængelse i denne situation. I disse tilfælde bortfalder retten til dagpenge for den tid arbejdet er genoptaget. Det vil sige, at lønmodtageren fortsat er på orlov, men har valgt at bruge en del af orloven til at genoptage arbejdet på nedsat tid.

Hvis man retsbaseret har udsendt sin orlov efter dagpengelovens § 13, stk. 5, kan man ikke genoptage arbejdet delvist med forlængelse efter dagpengelovens § 13, stk. 3.

#### **4. Ferielovens regler**

Ferie skal holdes i hele dage, uanset om der er tale om hovedferie eller øvrig ferie.

##### *Hovedferie*

Hovedferien består af 3 ugers ferie, der skal holdes i sammenhæng. Det kan dog aftales med arbejdsgiveren, at der kun skal holdes 10 feriedage i sammenhæng.

##### *Øvrig ferie*

De resterende 2 ugers ferie kaldes øvrig ferie, og skal som udgangspunkt gives i sammenhæng af 5 dage. Det kan dog aftales med arbejdsgiveren, at ferien afholdes i enkelt dage.

Generelt om feriehindringer

Hvis man på grund af en feriehindring ikke kan holde hovedferie inden hovedferieperiodens udløb, eller øvrig ferie inden ferieårets udløb, kan man få udbetalt sine feriepenge uden at holde ferien (§ 24 i bekendtgørelse nr. 1285 af 14. december 2004 om ferie).

Feriehindringen skal ligge op til hovedferieperiodens udløb den 30. september. Efter den 30. september kan feriepenge svarende til hovedferien (15 dage) udbetales, med mindre lønmodtageren vælger at holde ferie på et senere tidspunkt inden ferieårets udløb.

Hvis feriehindringen ligger op til ferieårets udløb den 30. april, kan feriepengene for den ferie, der på grund af feriehindringen ikke kan afholdes inden ferieårets udløb, udbetales, når det er dokumenteret, at barselsorloven vil vare ferieåret ud.

Feriepengene skal udbetales kontant af arbejdsgiver, FerieKonto eller feriekort-administrator.

Det er ikke muligt at overføre ikke afholdt ferie på grund af feriehindringer, herunder barsel mv., til næste ferieår, medmindre lønmod-



tageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver mulighed for dette, og overførsel af ferie derudover skriftligt aftales mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren inden ferieårets udløb.

## 5. Barsel som en feriehindring

Følgende situationer betragtes som en feriehindring, og ferie kan derfor ikke holdes i orlovsperioden:

Orlov på fuld tid. Orlov, som holdes i umiddelbar forlængelse af fødslen, uden at orloven forlænges eller udskydes, er en feriehindring, da ferie ikke kan holdes, hvis lønmodtageren samtidig er på barselorlov.

### *Eksempel:*

Lønmodtageren går på barsel den 7. maj og har orlov indtil den 10. maj året efter, hvor hun genoptager sit arbejde på fuld tid. Hun har således været forhindret i at holde sin ferie både op til ferieårets udløb den 30. september og op til ferieårets udløb den 30. april.

### *Eksempel:*

Moderen holder barselorlov i 14 uger. I disse 14 uger går faderen på arbejde og kan holde ferie efter ferielovens regler. Herefter tager faderen 10 ugers barselorlov, og moderen starter på arbejde. Moderen kan herefter holde ferie, hvorimod faderen vil have en feriehindring i 10-ugersperioden.

Retsbaseret forlængelse af orloven (dagpengelovens § 13, stk. 4). Afholdelse af en sådan forlænget orlovsperiode er en feriehindring, da perioden skal holdes i sammenhæng og ikke kan udskydes.

### *Eksempel:*

Lønmodtageren har forlænget sin barselorlov på 46 uger til 60 uger. Den forlængede del af orloven holdes i umiddelbar forlængelse af 46-ugers perioden. Lønmodtageren er stadig på orlov, og kan derfor ikke holde ferie. Hun kan få sine feriepenge udbetalt, uden at holde ferien, hvis hendes orlov ligger op til ferieperiodens/ferieårets udløb.

### *Eksempel:*

Moderen og faderen holder orlov forskudt af hinanden eller samtidig. Den forælder, der ikke er på orlov kan holde ferie, hvorimod den forælder der holder orlov ikke kan holde ferie, fordi han eller hun stadig er på orlov og der ikke er mulighed for at udskyde orloven i ferieperioden.

- Afvikling af retsbaseret udskudt orlov (dagpengelovens § 13, stk. 5). Afvikling af en sådan udskudt orlovsperiode er en feriehindring, da det ikke er muligt at afbryde orloven for at holde ferie, da en retsbaseret udskudt orlov skal holdes i en sammenhængende periode.

*Eksempel:*

Lønmodtageren vælger at udskyde 12 uger af sin 32-ugers periode. Når udskydelse afvikles, kan der ikke holdes ferie i afviklingsperioden, fordi udskydelsesperioden skal holdes i sammenhæng. Hun kan derfor få sine feriepenge udbetalt, uden at holde ferien, hvis hendes afviklingsperiode ligger op til ferieperiodens/ferieårets udløb.

Genoptagelse af arbejdet efter dagpengelovens § 16 a kan imidlertid ske i alle perioder – også under en retsbaseret forlænget og en retsbaseret udskudt orlov. I de tilfælde, hvor en lønmodtager under fx en retsbaseret forlænget eller udskudt orlov genoptager arbejdet på nedsat tid efter dagpengelovens § 16 a, vil der være mulighed for at holde øvrig ferie, forudsat at arbejdet er genoptaget i hele dage, jf også nedenfor.

## **6. Perioder med mulighed for at holde ferie**

Muligheden for at holde ferie afhænger af, hvordan man tilrettelægger sin orlov og om ferielovens betingelser om afholdelse af ferie i øvrigt er opfyldt.

De ordninger, der kan give mulighed for afholdelse af ferie, er følgende:

- Arbejdet er genoptaget delvist (dagpengelovens § 13, stk. 3, og

dagpenge-lovens § 16 a). Hvis arbejdet efter aftale er genoptaget delvis på en sådan måde, at arbejdet er genoptaget på hele dage, og barselorlov holdes efter en af ovennævnte bestemmelser, kan øvrig ferie holdes de hele dage, hvor arbejdet er genoptaget. I disse situationer er barselorlov ikke en feriehindring, jf. § 24 i feriebekendtgørelsen. Derimod kan hovedferie aldrig afvikles under delvis genoptagelse af arbejdet, medmindre orloven udskydes.

*Eksempel:*

Lønmodtageren arbejder 3 dage om ugen og har forældreorlov de 2 resterende dage. Hovedferien på 15 feriedage kan kun holdes, hvis lønmodtageren aftaler med arbejdsgiveren, at orloven udskydes efter reglerne om udskydelse. Lønmodtageren kan holde øvrig ferie i en eller flere af de tre dage, hvor der arbejdes uden at udskyde orloven.

Hvis arbejdet derimod er genoptaget på en sådan måde, at der dagligt både arbejdes og holdes orlov, kan ferie kun holdes, hvis den resterende orlov efter aftale udskydes, jf. dagpengelovens § 13, stk. 6, som omtales nedenfor. Til gengæld kan der i denne situation holdes både hovedferien og øvrig ferie. Udskydes orloven ikke, har lønmodtageren en feriehindring.

*Eksempel:*

Lønmodtageren arbejder i 5 timer om dagen og har forældreorlov i 2,4 timer om dagen. Fordi ferie skal holdes i hele dage, kan lønmodtageren kun holde ferie, hvis det aftales med arbejdsgiveren, at de 2,4 timers orlov udskydes fra de dage, ferien holdes. Dette gælder uanset om lønmodtageren ønsker at holde en enkelt eller flere feriedage.

*Eksempel:*

Lønmodtageren har aftalt med arbejdsgiveren at bruge 16 uger af forældreorloven på 32 uger til at genoptage arbejdet på nedsat tid. Under afvikling af de 16 uger, holdes der 3 ugers hovedferie i sommerferien. Dette forudsætter, at det er aftalt, at orloven svarende til disse 3 uger udskydes.

- Afvikling af aftalebaseret udskudt orlov (dagpengelovens § 13, stk. 6). Under afvikling af den aftalebaserede udskudte orlov er lønmodtageren på barselorlov. For at kunne holde ferie er lønmodtageren derfor nødt til på ny at indgå aftale med arbejdsgiveren om at udskyde orloven. Kan en sådan aftale ikke indgås, kan ferie ikke holdes. Man kan udskyde afviklingen af sin orlov efter denne bestemmelse, hvis man tidligere har udskudt sin orlov aftalebaseret, men ikke hvis orloven har været

retsbaseret udskudt, fordi denne periode skal holdes i sammenhæng.

*Eksempel:*

Lønmodtageren har udskudt 12 uger af sin 32-ugersperiode. Lønmodtageren afvikler 5 af disse uger i forbindelse med barnets skolestart. Under afvikling af de 5 ugers orlov er der kun mulighed for at holde ferie, hvis det aftales med arbejdsgiveren at udskyde orloven i ferieperioden. Når lønmodtageren holder ferie, udskydes en orlovsperiode svarende til antallet af feriedagene.

## **7. Børnepasningsorlov**

Det fremgår af § 13, stk. 2, i lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov, at såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie.

Dette betyder, at orlov til børnepasning ikke betragtes som en feriehindring, fordi orloven udsættes, hvis der holdes ferie. Lønmodtagere, der afvikler børnepasningsorlov, skal derfor holde deres ferie inden ferieårets udløb den 30. april.

## **8. Optjening af ferie under barsel- og forældreorlov**

En lønmodtager optjener 2,08 dages betalt ferie for hver måneds løn-

net ansættelse i optjeningsåret. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjener man ret til 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse.

Under barsel-, forældre- og børnepasningsorlov optjener lønmodtageren således kun ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren får udbetalt hel eller delvis **løn** under fraværet. Dette gælder også, selvom arbejdsgiveren får lønudgiften helt eller delvist refunderet af kommunen.

Hvis arbejdsgiveren **ikke har pligt til at udbetale løn** under barsel- eller forældreorlov, og arbejdsgiveren kun udbetaler, hvad der svarer til dagpengesatsen og får beløbet refunderet af kommunen, optjener lønmodtageren ikke ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren for disse perioder. Dette skyldes, at denne udbetaling ikke kan betragtes som løn, men derimod som dagpenge.

Hvis lønmodtageren alene får barselsdagpenge udbetalt direkte af kommunen, optjenes der ikke ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren.

Har lønmodtageren genoptaget arbejdet på nedsat tid efter dagpengelovens § 13, stk. 3, eller efter § 16 a, optjener lønmodtageren ret til 2,08 dages betalt ferie, hvis lønmodtageren er ansat og får løn for alle dagene i måneden.

Hvis lønmodtageren har genop-

taget arbejdet på nedsat tid efter ovennævnte regler på en sådan måde, at lønmodtageren både arbejder og holder barsel på samme dag, og således også får (delvis) løn for alle dagene, optjener lønmodtageren fuld ferieret hos arbejdsgiveren.

Hvis arbejdet derimod er genoptaget på en sådan måde, at lønmodtageren fx er på arbejde 4 dage om ugen og er på barsel en hel dag om ugen, optjener lønmodtageren ikke fuld ferieret hos arbejdsgiveren, men alene 0,07 dages betalt ferie pr. ansættelsesdag med fuld eller delvis løn.

#### *Eksempel:*

En lønmodtager er ansat hele måneden, men er på forældreorlov uden løn hver fredag. I en måned er der fx 31 dage, hvoraf 5 dage er 5 fredage. Lønmodtageren optjener derfor  $(31-5=)$  26 x 0,07 dages betalt ferie i måneden, svarende til 1,82 dages betalt ferie i måneden.

## **9. Varpling af ferien**

Lønmodtageren skal have meddelelse fra arbejdsgiveren om, hvornår ferien holdes, så tidligt som muligt. Hvis der er tale om hovedferie, skal lønmodtageren have meddelelsen senest 3 måneder før, hovedferien skal begynde. Hvis der er tale om øvrig ferie, skal lønmodtageren have meddelelsen senest 1 måned

før, den øvrige ferie skal begynde.

En arbejdsgiver kan ikke varsle ferie for en periode, hvor lønmodtageren er på barselorlov eller forældreorlov på fuld tid, da barsel- og forældreorlov på fuld tid er en feriehindring. Dette gør sig også gældende efter lovens § 13, stk. 3-6 eller §16 a, hvis lønmodtageren ikke vil indgå aftale om at udskyde orloven.

Arbejdsgiveren kan dog varsle afholdelse af øvrig ferie i enkelt dage, hvis driftsmæssige hensyn nødvendiggør dette. Hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet i hele dage, skal ferien holdes efter ferielovens almindelige regler herom.

En arbejdsgiver kan desuden varsle ferie for perioder, hvor arbejdet er genoptaget og forældreorloven er udskudt rets- eller aftalebaseret (efter dagpengelovens § 13, stk. 5 eller stk. 6).

Hvis barselorloven afvikles på en sådan måde, at lønmodtageren arbejder og holder orlov på samme dag, vil arbejdsgiveren ikke kunne pålægge lønmodtageren at holde ferie, da ferie skal holdes i hele dage. Derimod kan lønmodtageren aftale med arbejdsgiveren at udskyde orloven, så der kan holdes ferie i hele dage.

## 10. Beregning af feriepenge

### *Løn under ferie*

Lønmodtagere, der får *løn under ferien* - fx funktionærer - har krav på

fuld og sædvanlig løn under ferie i ferieåret, hvis de har fået hel eller delvis løn under barsel-/forældreorloven i optjeningsåret.

Det forudsættes dog, at lønmodtageren er ansat hos arbejdsgiveren, når ferien holdes.

Lønmodtageren har desuden ret til *ferietillæg* på 1% af lønnen i optjeningsåret. Det vil sige også af den *løn*, der er udbetalt af arbejdsgiveren under barsel-/forældreorloven, uanset om arbejdsgiveren får hel eller delvis lønrefusion fra kommunen.

### *Lønnen på ferietidspunktet*

Hvis lønmodtageren holder ferie i forbindelse med delvis genoptagelse af arbejdet, har lønmodtageren krav på løn for det antal timer, lønmodtageren normalt har krav på i henhold til ansættelseskontrakten, når der holdes ferie.

Dette skyldes, at lønmodtageren stadig betragtes som ansat i henhold til normal arbejdstid, selv om lønmodtageren holder orlov en del af arbejdstiden. Der skal derfor heller ikke ske feriedifferenceberegning efter ferielovens § 23, stk. 3, når ferien holdes, hvis der ikke er sket andre ændringer i arbejdstiden end at lønmodtageren holder orlov en del af arbejdstiden.

### *Eksempel:*

Hvis en lønmodtager - der normalt (inden den delvise genoptagelse af

arbejdet) var ansat til 7,4 timer om dagen - ved den delvise genoptagelse af arbejdet arbejder 5 timer om dagen, har lønmodtageren krav på løn under ferie svarende til 7,4 timer, når der holdes ferie i en dag.

Der skal heller ikke ske nogen feriedifferenceberegning i det efterfølgende ferieår, hvis ændringen alene består i, at lønmodtageren i optjeningsåret kun arbejdede delvist pga. afholdelse af forældreorlov, og på ferietidspunktet (igen) arbejder på fuld tid.

#### *Feriegodtgørelse*

Lønmodtagere, der får hel eller delvis løn under barsel- eller forældreorlov, og som har ret til *ferie med feriegodtgørelse*, får beregnet feriegodtgørelse af den løn, arbejdsgiveren har udbetalt under orloven.

Lønmodtageren har således krav på 12½ pct. af den løn, der er udbetalt af arbejdsgiveren under orloven. Det vil sige også af den løn, der er udbetalt af arbejdsgiveren under barsel-/forældreorloven, uanset om arbejdsgiveren får hel eller delvis lønrefusion fra kommunen.

#### *Fratræden*

Ved en lønmodtagers *fratræden* skal arbejdsgiveren afregne feriegodtgørelse af den løn, arbejdsgiveren har udbetalt under orloven. Det vil sige også af den løn, der er udbetalt af

arbejdsgiveren under barsel-/forældreorloven, uanset om arbejdsgiveren får hel eller delvis lønrefusion fra kommunen.

Hvis en lønmodtager - som har ret til løn under ferie - i barselperioden går fra at få løn fra arbejdsgiveren til kun at få dagpenge, skal der ikke afregnes feriegodtgørelse til lønmodtageren, medmindre lønmodtageren reelt fratræder sin stilling.

### **11. Optjening af feriedagpenge fra a-kasserne**

Lønmodtagere, som i perioder under barselorlov alene modtager barseldagpenge eller orlovsydelsen i forbindelse med børnepasningsorlov, optjener ikke ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren.

Hvis en lønmodtager er medlem af en a-kasse, kan lønmodtageren optjene ret til feriedagpenge på baggrund af de udbetalte barseldagpenge eller orlovsydelse, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Vær opmærksom på, at optjente feriedagpenge kun kan udbetales, hvis lønmodtageren opfylder betingelserne for ret til feriedagpenge på ferietidspunktet. Feriedagpenge kan fx ikke udbetales, hvis lønmodtageren på ferietidspunktet har en feriehindring. Muligheden for udbetaling af feriepenge uden, at ferien holdes på grund af feriehindringer gælder altså kun ferie efter



ferieloven, ikke feriedagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

A-kassen kan vejlede nærmere om reglerne om feriedagpenge.

## **12. Optjening af ferieydelse**

Kvinder, der ikke optjener ret til løn under ferie og ferietillæg, feriegodtgørelse eller feriedagpenge, kan under visse betingelser optjene ret til en ferieydelse under de første 14 uger af barselorloven.

Retten til ferieydelse er gældende for børn født eller modtaget i forbindelse med adoption den 1. januar 2004 eller senere.

På [www.adir.dk](http://www.adir.dk) findes flere oplysninger om ferielovens regler.

# Bilag 8

Arbejdsdirektoratets

## Information om fleksjob og ferie

### Indhold

1. Personer, der er visiteret til et fleksjob, men ikke har fået et fleksjob endnu
2. Personer, der er ansat i et fleksjob
3. Varsling af ferie
4. Afholdelse af ferie
5. Feriehindring efter ferieloven
6. Administration af reglerne om ledighedsydelse
7. Feriedagpenge
8. Ordforklaring

### 1. Personer, der er visiteret til et fleksjob, men ikke har fået et fleksjob endnu

Personer, der er visiteret til fleksjob, men som ikke har fået et fleksjob endnu, har ret til ledighedsydelse under ferie, hvis personen modtager ledighedsydelse op til ferietidspunktet.

Retten til antallet af feriedage med ledighedsydelse afhænger af, hvornår retten til ledighedsydelse er opnået.

- Er retten til ledighedsydelse op-

nået i perioden 1. maj – 31. juli, har man ret til 15 feriedage med ledighedsydelse i det indeværende ferieår.

- Er retten til ledighedsydelse opnået i perioden 1. august – 31. december, har man ret til 10 feriedage med ledighedsydelse i det indeværende ferieår.
- Er retten til ledighedsydelse opnået i perioden 1. januar – 30. april, har man ret til 5 feriedage med ledighedsydelse i det indeværende ferieår.

I de efterfølgende ferieår har man ret til 25 feriedage med ledighedsydelse.

Hvis man har optjent feriepenge i et tidligere ansættelsesforhold, kan antallet af dage med ret til ledighedsydelse under ferie sammen med antallet af feriedage med feriepenge ikke overstige 25 dage i et ferieår. Ferie med feriepenge skal afholdes før ferie med ledighedsydelse.

Hvis man har modtaget ledighedsydelse op til ferietidspunktet, modtager man den samme ydelse under ferien.

### 2. Personer, der er ansat i et fleksjob

Personer, der er ansat i fleksjob med løntilskud, er lønmodtagere ifølge ferieloven, og optjener således feriepenge i ansættelsesforholdet. Feriepenge efter ferieloven optjenes i

kalenderåret og udbetales under ferie i det efterfølgende ferieår, der går fra 1. maj til 30. april.

Hvis man ikke har feriepenge fra et tidligere ansættelsesforhold til brug under ferie i det indeværende ferieår, kan der udbetales ledighedsydelse under ferie.

Retten til antallet af feriedage med ledighedsydelse afhænger af datoen for opnåelse af ret til ledighedsydelse eller tidspunktet for ansættelse i fleksjob.

- Er man ansat i perioden 1. maj – 31. juli, har man ret til 15 feriedage med ledighedsydelse i det indeværende ferieår.
- Er man ansat i perioden 1. august – 31. december, har man ret til 10 feriedage med ledighedsydelse i det indeværende ferieår.
- Er man ansat i perioden 1. januar – 30. april, har man ret til 5 feriedage med ledighedsydelse i det indeværende ferieår.

I de efterfølgende ferieår har man ret til 25 feriedage med ledighedsydelse. Hvis man fx har optjent 10 dage hos arbejdsgiveren, har man ret til 15 feriedage med ledighedsydelse.

Antallet af dage med ret til ledighedsydelse under ferie kan sammen med antallet af feriedage med feriepenge ikke overstige 25 dage i et ferieår. Ferie med feriepenge skal holdes før ferie med ledighedsydelse.

Ledighedsydelsen beregnes på baggrund af lønnen de sidste 3 måneder før ferien, og den kan højst udgøre 91% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste sats.

### **3. Varsling af ferie**

En person, der ønsker at holde ferie med ledighedsydelse, skal før feriens begyndelse give kommunen besked om dette.

Personer, der er ansat i et fleksjob, skal derudover også aftale ferien med arbejdsgiveren efter ferielovens regler herom.

For personer, der er ledige og som modtager ledighedsydelse, er det en betingelse for udbetaling af ledighedsydelse under ferien, at den pågældende senest dagen inden feriens begyndelse har givet kommunen besked om ferien.

Der vil tidligst kunne udbetales ledighedsydelse fra det tidspunkt, hvor kommunen får underretning om ferien.

### **4. Afholdelse af ferie**

Ferie med ledighedsydelse skal holdes i ferieåret, der går fra den 1. maj til den 30. april.

Ferie med ledighedsydelse, der ikke er afholdt inden ferieårets udløb, bortfalder. Der kan således ikke overføres ferie med ledighedsydelse til næste ferieår.

Eksempel: Hvis man ansættes i et fleksjob den 10. maj 2004, har

man ret til 15 feriedage med ledighedsydelse i det ferieår, der går fra den 1. maj 2004 til den 30. april 2005. Ferien med ledighedsydelse, skal således være afholdt senest den 30. april 2005. Hvis man kun når at holde 10 feriedage med ledighedsydelse inden den 30. april 2005, bortfalder retten til de resterende 5 feriedage.

### **5. Feriehindring efter ferieloven**

Har man i ferieåret haft en feriehindring efter ferieloven, fx sygdom, kan feriepenge udbetales uden modregning i ledighedsydelsen.

### **6. Administration af reglerne om ledighedsydelse**

Reglerne om ledighedsydelse administreres af kommunerne. Konkrete spørgsmål skal derfor rettes til kommunen.

### **7. Feriedagpenge**

Man kan ikke få udbetalt feriedagpenge optjent i en a-kasse, hvis man er visiteret til eller er startet i et fleksjob, selv om disse er optjent og meddelt i en optjeningsmeddelelse.

Selv om man kan have optjent ret til et antal dage med feriedagpenge fra a-kassen, skal betingelserne for udbetaling af feriedagpenge være opfyldt på det tidspunkt, hvor ferien holdes, for at udbetaling kan ske.

En af betingelserne for at kunne få feriedagpenge er, at medlemmet

af a-kassen før ferien står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dagpenge må ikke udbetales til et medlem, som er syg eller som i øvrigt er ude af stand til at påtage sig arbejde af normalt omfang.

Når man er omfattet af kapitel 13 (fleksjob) i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har man på grund af en varig nedsat arbejdsevne ikke kunnet opnå eller fastholde et job på normale vilkår. Som følge heraf anses man inden for arbejdsløshedsforsikringssystemet for ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

### **8. Ordforklaring**

Ledighedsydelse – svarer til »arbejdsløshedsdagpenge« til personer, der er visiteret til fleksjob.

Feriepenge – betalt ferie optjent efter ferieloven hos en arbejdsgiver i et ansættelsesforhold.

Feriedagpenge – en særlig form for dagpenge, som et medlem af en a-kasse under visse betingelser kan få udbetalt.

# Bilag 9

Arbejdsdirektoratets

## Information om optjening og udbetaling af feriepenge under ophold i udlandet

### Indhold

1. Indledning
2. Optjening af feriepenge i forbindelse med arbejde i udlandet
3. Udbetaling af feriepenge i forbindelse med ophold i udlandet

#### 1. Indledning

Denne vejledning beskriver reglerne om optjening og udbetaling af feriepenge under ophold i udlandet.

#### 2. Optjening af feriepenge i forbindelse med arbejde i udlandet

##### *Generelt*

Ferieloven gælder som udgangspunkt kun for arbejde udført i Danmark. Grønland og Færøerne anses for udland i relation til ferieloven.

En arbejdsaftale kan have tilknytning til flere lande. Det kan fx være tilfældet, hvis arbejdsgiverens forretningssted er beliggende i ét

land, men lønmodtageren udfører arbejdet i et andet land. Det kan også være tilfældet, hvis arbejdsgiver og lønmodtager begge har tilknytning til ét land, men har aftalt at bruge et andet lands regler.

Hvis en arbejdsaftale således har tilknytning til flere lande, afgøres det efter lovvalgskonventionen, jf. lovbekendtgørelse nr. 305 af 9. maj 1990 om gennemførelse af konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, med senere ændringer, hvilket lands lov, der gælder.

Reglerne i lovvalgskonventionen afhænger af, om der er foretaget et lovvalg eller ej. Hvis det fremgår af kontrakten mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, at ansættelsesforholdet er underlagt fx tysk lovgivning, er der foretaget et lovvalg. Hvis en kontrakt er udfærdiget på dansk, og der fx står, at »funktionsnærloven og ferieloven finder anvendelse«, vil dette normalt også blive betragtet som et lovvalg.

##### *Lovvalg ikke foretaget*

Hvis lønmodtageren og arbejdsgiveren ikke har aftalt at bruge et bestemt lands regler, er udgangspunktet, at loven på arbejdsstedet gælder. Der er således en formodning for, at det er ferieloven i det land, hvor arbejdsstedet er beliggende, der gælder. Er der intet fast arbejdssted (fx for eksportchauffør-

rer), er det loven i det land, hvor arbejdsgiveren har forretningssted, der gælder. I begge situationer gælder dog, at hvis arbejdsaftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, er det loven i dette land, der skal bruges. Det følger af art. 6, stk. 2, i lovvalgskonventionen.

#### *Lovvalg foretaget*

Hvis lønmodtageren og arbejdsgiveren har aftalt at bruge et bestemt lands lov, bruges det valgte lands lov. Denne lov viger dog, hvis lønmodtageren mister ufravigelige rettigheder i den lov, som lønmodtageren ville have været omfattet af, hvis der ikke var foretaget et lovvalg. Det følger af art. 6, stk. 1, i lovvalgskonventionen.

Eksempel: En tysk arbejdsgiver og en dansk lønmodtager indgår aftale om, at lønmodtageren skal arbejde for arbejdsgiveren. Lønmodtageren skal udføre alt arbejdet i Danmark. Parterne aftaler, at lønmodtageren skal være omfattet af den engelske ferielov. Lønmodtageren er derfor som udgangspunkt omfattet af den engelske ferielov. Hvis parterne ikke havde aftalt at bruge et bestemt lands ferielov, ville lønmodtageren være omfattet af den danske ferielov, da arbejdsstedets beliggenhed er i Danmark, og der ikke er nogen nærmere tilknytning til et andet land. Efter lovvalgskonventionens art. 6, stk. 1, er lønmod-

tageren således omfattet af den engelske ferielov, men denne lov viger dog i det omfang, at ufravigelige regler i den danske ferielov stiller lønmodtageren bedre. Den danske ferielovs ufravigelige regler gælder således fortsat, men i øvrigt gælder den engelske ferielov.

#### **Særligt om grænsegængere**

En grænsegænger er en lønmodtager, som bor i ét land, men som arbejder i et andet land. Som følge af lovvalgskonventionen vil en lønmodtager, som arbejder i Danmark, som udgangspunkt være omfattet af den danske ferielov på grund af arbejdsstedets beliggenhed, selv om lønmodtageren bor i fx Sverige.

Hvis lønmodtageren derimod bor i Danmark og arbejder i fx Sverige, vil lønmodtageren som udgangspunkt ikke være omfattet af den danske ferielov, men derimod af den svenske ferielov.

#### **Særligt om udstationerede**

##### *Udstationering til udlandet*

Lovvalgskonventionen gælder som udgangspunkt også ved midlertidig udstationering. Hvis der ikke er foretaget et lovvalg, er det som udgangspunkt det sædvanlige arbejdsstedets beliggenhed, der er afgørende. Det gælder uanset, om lønmodtageren midlertidigt er beskæftiget i et andet land, jf. lovvalgskonventionens art. 6, stk. 2.



Efter fast administrativ praksis anses en udstationering som udgangspunkt for at være midlertidig, hvis den varer op til 12 måneder. Hvis en lønmodtager, der normalt arbejder i Danmark, udstationeres i op til 12 måneder, anses lønmodtageren derfor som udgangspunkt for at være omfattet af den danske ferielov.

Hvis udstationeringen varer mere end 12 måneder, anses den som udgangspunkt for varig. Det indebærer, at lønmodtageren fra udstationeringens begyndelse ikke er omfattet af hjemlandets ferieregler. Hvis lønmodtageren udstationeres i fx 3 år, anses lønmodtageren som udgangspunkt for ikke at have nogen tilknytning til den danske ferielov. Lønmodtageren optjener derfor ikke ret til ferie efter den danske ferielov, men kan evt. optjene ferieret efter et andet lands regler.

Hvis parterne har aftalt at anvende dansk ferielov under udstationeringen, følger det af lovvalgskonventionens art. 6, stk. 1, at lønmodtageren som udgangspunkt er omfattet af den valgte lov. Det indebærer, at ferielovens regler om bl.a. optjening og afholdelse af ferie samt indbetaling til FerieKonto m.v. også gælder.

Sker udstationeringen til et EU-land, kan lønmodtageren blive omfattet af dette lands lovgivning om udstationering i henhold til udstationeringsdirektivet.

### *Indstationering til Danmark*

Hvis man normalt arbejder i et andet land end Danmark, er man ifølge lovvalgskonventionen som udgangspunkt omfattet af hjemlandets ferieregler. Disse regler regulerer derfor, hvordan ferie optjenes.

Udstationeringsloven (lovbekendtgørelse nr. 964 af 2. november 2001 om udstationering af lønmodtagere), som vedrører lønmodtagere, der indstationeres til Danmark, indebærer imidlertid, at lønmodtageren har ret til at få suppleret sin ferie op til et vist niveau. Hvis hjemlandets regler således er ringere for lønmodtageren med hensyn til længden af ferien og betalingen for ferie end den danske ferielovs regler, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren supplerende ferie og betaling op til dette niveau. Ved et års ansættelse skal lønmodtageren således sikres betalt ferie i 5 uger med feriegodtgørelse på 12 ½ pct. af lønnen i optjeningsåret eller fuld løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret. Har lønmodtageren ikke ret til dette, skal der suppleres op.

Eksempel: En lønmodtager indstationeres til Danmark i et år. Efter hjemlandets regler har lønmodtageren ret til betalt ferie i 4 uger ved et års ansættelse. Lønmodtageren skal derfor have suppleret sin ferie op med én uges betalt ferie fra arbejdsgiveren.

Det supplerende antal feriedage og betalingen skal ikke gives efter ferielovens regler, men således at det passer ind i forhold til hjemlandets regler. Hvis feriepengene efter hjemlandets regler betales direkte til lønmodtageren ved ferieafholdelse, skal dette også ske for så vidt angår den supplerende feriebetaling. Der er således ikke krav om, at den supplerende feriebetaling fx skal indbetales til FerieKonto efter reglerne i ferieloven.

### **3. Udbetaling af feriepenge i forbindelse med ophold i udlandet**

Reglerne om udbetaling af feriepenge afhænger af, om lønmodtageren framelder sig Det Centrale Personregister i forbindelse med opholdet i udlandet.

#### **Ophold i udlandet ved framelding fra Det Centrale Personregister**

Hvis lønmodtageren fratræder og framelder sig folkeregisteret i forbindelse med ophold i udlandet, kan feriepenge for tidligere og løbende optjeningsår udbetales. Reglen findes i ferielovens § 30, stk. 1, nr. 2, og i feriebekendtgørelsens § 23, stk. 2. Som dokumentation skal lønmodtageren have en kvittering for frameldingen hos det kommunale folkeregister.

Hvis feriepengene er hos arbejdsgiveren eller hos den, som adminis-

trerer ferieordningen, skal ansøgningen sendes dertil sammen med kvitteringen fra folkeregisteret. Feriepengene kan således udbetales kontant af arbejdsgiveren direkte til den fratrædende lønmodtager i forbindelse med udrejsen. Hvis lønmodtageren fratræder og først senere rejser til udlandet, skal arbejdsgiveren afregne feriepengene til FerieKonto m.v. på sædvanlig vis. Lønmodtageren må derefter rette henvendelse til FerieKonto eller den, som administrerer ferieordningen, når lønmodtageren rejser til udlandet.

Hvis feriepengene er hos FerieKonto, skal ansøgningen om udbetalingen sendes til FerieKonto sammen med kvitteringen fra folkeregisteret.

Fra og med optjeningsåret 2001 skal Arbejdsdirektoratet ikke længere godkende udbetalingen, hvis betingelserne er opfyldt.

Det er muligt at opholde sig i Danmark uden at tage egentlig bopæl i op til 3 måneder uden tilmelding til folkeregisteret. En sådan person har ret til udbetaling af feriepenge fra en arbejdsgiver, når det er dokumenteret, at et arbejdsforhold er ophørt. Det kan fx ske ved en udløbet arbejdskontrakt om en begrænset ansættelsesperiode.

Vær opmærksom på, at hvis lønmodtageren fortsat er omfattet af den danske ferielov i forbindelse

med arbejde i udlandet, kan udbetaling efter denne regel ikke ske. Feriepengene kan i denne situation kun udbetales, når ferien holdes, på samme måde, som hvis arbejdet blev udført i Danmark. Afsnittet »Optjening af feriepenge« beskriver, hvornår man er omfattet af den danske ferielov.

### **Ophold i udlandet uden framelding fra Det Centrale Personregister**

#### *Afholdelse af ferie*

Som udgangspunkt kan feriepengene kun udbetales, hvis lønmodtageren holder ferie. Lønmodtageren skal således følge ferielovens regler for ferieafholdelse og underskrift af feriebeviser, selv om lønmodtageren opholder sig i udlandet.

Arbejdsgiveren på ferietidspunktet skal underskrive feriebeviset, når lønmodtageren holder ferie. Det gælder også, selv om arbejdsgiveren er udenlandsk.

Hvis lønmodtageren ikke har nogen arbejdsgiver på ferietidspunktet, er det a-kassen der skal underskrive feriebeviset, hvis lønmodtageren får ydelser fra a-kassen. Det gælder også fx børnepasningsorlovsydelse, overgangsydelse og efterløn. I alle andre tilfælde skal socialforvaltningen underskrive feriebeviset. Det gælder fx studerende uden arbejde, medrejsende ægtefæller, »rygsæksrejsende« osv.

Lønmodtageren kan eventuelt give fuldmagt til en person i Danmark, som kan henvende sig til enten a-kasse eller socialforvaltning for at få underskrevet feriebeviset.

*Udlandsophold som feriehindring*  
Hvis en lønmodtager opholder sig i udlandet uden at holde ferie, kan der i visse tilfælde ske udbetaling af feriepenge.

Der kan udbetales op til 15 feriedage, uden at ferie holdes, hvis lønmodtageren har ophold i udlandet frem til den 30. september, og derfor ikke holder ferien.

Hvis lønmodtagerens ophold i udlandet varer helt frem til ferieårets afslutning, har lønmodtageren ret til at få feriepenge for 25 feriedage udbetalt ved ferieårets afslutning den 30. april.

Lønmodtageren kan efter den 30. september eller ved ferieårets afslutning få underskrevet sit feriebevis hos enten arbejdsgiveren, a-kassen eller i socialforvaltningen.

Lønmodtageren kan eventuelt give fuldmagt til en person i Danmark, som kan henvende sig til enten a-kasse eller socialforvaltning for at få underskrevet feriebeviset. *Du kan læse mere om, hvem der skal underskrive feriebeviset her.*

Hvis feriepengene er hos FerieKonto, skal det underskrevne FerieKontobevis sendes til FerieKonto.

Hvis feriepengene er hos den, som

administrerer feriekortordningen, skal det underskrevne feriekort sendes dertil. Hvis feriepengene er hos arbejdsgiveren, kan arbejdsgiveren udbetale feriepengene direkte til lønmodtageren frem til den 30. september eller efter ferieårets udløb.

Disse regler findes i feriebekendtgørelsens § 24.

Vær opmærksom på, at hvis lønmodtageren fortsat er omfattet af den danske ferielov i forbindelse med arbejde i udlandet, kan udbetaling efter disse regler som hovedregel ikke ske, jf. § 24, stk. 1, nr. 4, i feriebekendtgørelsen. Feriepengene kan i denne situation kun udbetales, når ferien holdes, på samme måde, som hvis arbejdet blev udført i Danmark. Afsnittet »Optjening af feriepenge« beskriver, hvornår man er omfattet af den danske ferielov.

### **Særligt om grænsegængere**

En grænsegænger er en lønmodtager, der bor i ét land, men som arbejder i et af det land. Hvis lønmodtageren arbejder i Danmark, er lønmodtageren som hovedregel omfattet af den danske ferielov.

Når lønmodtageren ikke længere arbejder i Danmark, kan der ske udbetaling af feriepenge for tidligere og løbende optjeningsår. Det er en betingelse for udbetaling, at lønmodtageren dokumenterer, at ansættelsen er ophørt, og at der ikke længere eksisterer nogen tilknyt-

ning til det danske arbejdsmarked. Dokumentation kan fx bestå i en erklæring fra den tidligere arbejdsgiver eller bevis for optagelse i en udenlandsk a-kasse.

### **Særligt om udstationerede**

#### *Udstationering til udlandet*

Afsnittet »Optjening af feriepenge« beskriver, hvornår man er omfattet af den danske ferielov i forbindelse med udstationering.

Hvis lønmodtageren under udstationeringen fortsat er omfattet af den danske ferielov, skal ferie afholdes på sædvanlig vis efter ferielovens almindelige regler. Lønmodtageren skal således følge ferielovens regler for ferieafholdelse og underskrift af feriebeviser, selv om lønmodtageren opholder sig i udlandet.

Hvis lønmodtageren ikke er omfattet af den danske ferielov under udstationeringen, kan feriepengene udbetales, uden at ferien holdes. Hvis lønmodtageren framelder sig folkeregisteret under udstationeringen, kan udbetaling ske efter reglen i ferielovens § 30, stk. 1, nr. 2. Denne regel er beskrevet i afsnittet »Ophold i udlandet ved framelding fra det kommunale folkeregister« ovenfor. I andre tilfælde kan feriepengene udbetales efter reglerne om feriehindring. Se afsnittet ovenfor om »Udlandsophold som feriehindring«.

Sker udstationeringen til et EU-land, kan lønmodtageren blive omfattet af dette lands lovgivning om udstationering i henhold til udstationeringsdirektivet.

### *Indstationering til Danmark*

Afsnittet »Optjening af feriepenge« beskriver, hvornår man er omfattet af den danske ferielov. Hvis man normalt arbejder i et andet land end Danmark, er man som udgangspunkt omfattet af hjemlandets ferieregler. Disse regler regulerer derfor, hvordan ferie optjenes, skal holdes og hvornår feriepenge kan udbetales.

Hvis lønmodtageren efter udstationeringsloven har ret til supplerende ferie og betaling herfor, skal det supplerende antal feriedage og betalingen ikke gives efter ferielovens regler, men således at det passer ind i forhold til hjemlandets regler. Hvis feriepengene efter hjemlandets regler betales direkte til lønmodtageren ved ferieafholdelse, skal dette også ske for så vidt angår den supplerende feriebetaling. Der er således ikke krav om, at den supplerende feriebetaling fx skal indbetales til FerieKonto efter reglerne i ferieloven, ligesom ferieloven heller ikke regulerer, hvornår og under hvilke betingelser den supplerende feriebetaling kan udbetales.

# Bilag 10

Arbejdsdirektoratets

## Information om underskrift af feriebeviser

### Indhold

1. Indledning
2. Generelle oplysninger om at optjene og holde ferie
3. Hvornår skal feriebeviset underskrives?
4. Hvad skal du udfylde på feriebeviset, før det underskrives?
5. Hvem skal underskrive feriebeviset for dig, hvis du er i arbejde?
6. Hvem skal underskrive feriebeviset for dig, hvis du ikke har en arbejdsgiver på ferietidspunktet?
7. Ferie under arbejdskonflikt
8. Udbetaling, uden at ferien holdes
  - 8.1 Udbetaling, uden at hovedferien holdes
  - 8.2 Resterende ferie
9. Feriefridage er ikke ferie efter ferieloven
10. Anden udbetaling, uden at ferien holdes
11. Feriekontoret vejleder om ferieloven

12. Udbetaling af uhævede feriepenge

13. Hvor kan man få mere at vide

### 1. Indledning

Denne vejledning indeholder en kort gennemgang af:

- hvem der skal underskrive feriebeviser (feriekort/feriekontobeviser), når du skal holde ferie og
- hvornår man kan få udbetalt feriepenge uden at holde ferie

### 2. Generelle oplysninger om at optjene og holde ferie

I pjecen »Hold da helt ferie« er der en gennemgang af de mest almindelige bestemmelser i ferieloven.

### 3. Hvornår skal feriebeviset underskrives?

Du kan få udbetalt dine feriepenge en måned før, du skal holde ferie. Hvis du ønsker det, skal du sørge for at få feriebeviset underskrevet i så god tid, at feriepengene kan nå at blive udbetalt. Feriebeviset må gerne underskrives tidligere end en måned før, ferien skal holdes.

Feriebeviset må også gerne underskrives med tilbagevirkende kraft, fx efter ferien er holdt eller efter en feriehindring, der giver ret til at få udbetalt feriepenge. Du kan læse mere om feriehindringer under punkt 8 i denne vejledning.

Ferieperioden skal dog ligge i det



ferieår, der følger efter optjeningsåret.

#### **4. Hvad skal du udfylde på feriebeviset, før det underskrives?**

##### **Når man skal holde ferie:**

På feriekontobeviset skriver man datoen for den første feriedag og antallet af feriedage, der skal holdes. På feriekortet skriver man typisk hele ferieperioden samt antallet af feriedage.

##### **Når der er en særlig hindring for at holde ferie:**

Når man ikke kan holde ferie på grund af en feriehindring, skal man krydse af i kolonnen for feriehindringer, der findes på feriekontobeviset. Feriehindringer, der medfører, at man kan få udbetalt feriegodtgørelse uden at holde ferie, er anført under punkt 8.

#### **5. Hvem skal underskrive feriebeviset for dig, hvis du er i arbejde?**

- arbejdsgiveren underskriver for dig, hvis du er i et ansættelsesforhold på ferietidspunktet
- arbejdsgiveren underskriver for dig, hvis du er studerende og er i et ansættelsesforhold på ferietidspunktet
- arbejdsgiveren underskriver for dig, hvis du er studerende og er i

et ansættelsesforhold på ferietidspunktet

- arbejdsgiveren underskriver for dig, hvis du er i et ansættelsesforhold og samtidig modtager supplerende dagpenge fra a-kassen
- arbejdsgiveren underskriver for dig, hvis du genoptaget arbejdet på nedsat tid i forbindelse med barsel
- arbejdsgiveren underskriver for dig, hvis du er ansat i fleks- eller skånejob.

#### **6. Hvem skal underskrive feriebeviset for dig, hvis du ikke har en arbejdsgiver på ferietidspunktet?**

##### **A-kassen underskriver :**

- hvis du har orlov til børnepasning
- hvis du er på overgangsydelse eller efterløn
- hvis du er ledig og får ydelser fra a-kassen.

##### **Socialforvaltningen underskriver for:**

- alle pensionister
- selvstændige (dog kan selvstændige udfylde en blanket, som findes på [www.feriekonto.dk](http://www.feriekonto.dk), hvor der på tro og love erklæres, at ferien holdes)
- personer på fleksydelse
- studerende uden arbejde
- personer, der deltager i uddan-

nelse med SVU

- personer, der får tjenestemandspension
- personer, der har private pensionsordninger
- personer på ventepenge/rådighedsløn
- personer, der ikke har en arbejdsgiver og ikke er medlem af en a-kasse med ret til understøttelse (fx hjemmegående)
- personer der opholder sig i udlandet uden at være frameldt CPR-registeret og ikke modtager sociale ydelser.

**Husk:** Socialforvaltningen eller akassen kan ikke pålægge en person med optjente feriepenge at holde ferie.

Tjenestestedet underskriver for værnepligtige m.v., hvis ferien holdes under aftjening af værnepligt m.v. Læs i øvrigt om feriehindring under punkt 8.

## 7. Ferie under arbejdskonflikt

Man kan ikke holde ferie under en arbejdskonflikt (strejke/lockout), medmindre det er en varslet ferie, og den er påbegyndt senest samtidig med at arbejdskonflikten iværksættes. Socialforvaltningen eller akassen kan derfor ikke attestere, hvornår der holdes ferie, for en lønmodtager, der er omfattet af en arbejdskonflikt.

Er der tale om en lovlig arbejds-

konflikt op til hovedferieperiodens udløb 30. september eller ferieårets afslutning 30. april, vil arbejdskonflikten kunne betragtes som en feriehindring. Man vil dog først kunne få udbetalt sine feriepenge på det tidspunkt, hvor arbejdskonflikten er endeligt afsluttet.

Fagforeningen attesterer for medlemmer, der har haft en feriehindring på grund af lovlig arbejdskonflikt.

Arbejdsgiveren attesterer for uorganiserede medarbejdere, der har været omfattet af arbejdskonflikten.

En vejledning om arbejdskonflikt og ferie kan findes her på hjemmesiden.

## 8. Udbetaling, uden at ferien holdes

Feriehindringer, der kan medføre, at man kan få udbetalt en del af eller alle feriepengene uden at holde ferie, er:

- Egen sygdom
- Barsels- eller adoptionsorlov\*
- Ophold i udlandet
- Overgang til selvstændigt erhverv
- Overgang til arbejde i hjemmet
- Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
- Indsættelse i fængsel eller anden tvangsanbringelse
- Deltagelse i lovlig varslede og afsluttede arbejdskonflikter
- Aftjening af værnepligt

- Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
- Deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG
- Manglende penge til at holde ferie for pga. en uoverensstemmelse mellem lønmodtager og arbejdsgiver om et krav på feriepenge. Det kræver, at kravet er rejst over for arbejdsgiveren inden ferieårets udløb.

\* Hvis du har været på barsel- eller forældreorlov i ferieåret, kan du læse mere om reglerne i vores vejledning om barsel og ferie her på hjemmesiden.

Feriehindringen skal enten ligge i tilknytning til udløbet af ferieperioden (dvs. op til 30. september) eller til udløbet af ferieåret (dvs. op til 30. april). Se i øvrigt punkt 8.1 og 8.2.

*Husk:* Personer, der har orlov til børnepasning eller pasning af syge familiemedlemmer med lønkomensation, er efter ferieloven ikke forhindret i at holde ferie. Travlhed på jobbet betragtes heller ikke som en feriehindring.

I *helt særlige tilfælde* kan direktoratet give dispensation ved pasning af syge familiemedlemmer.

### **8.1. Udbetaling, uden at hovedferien holdes**

Hvis man er forhindret i at holde

ferie fx frem til 20. september, kan man efter 30. september få udbetalt feriepenge svarende til 15 hovedferiedage, uden at man holder ferie. Denne regel gælder, når man ikke har haft mulighed for at holde 15 feriedage i sammenhæng inden 30. september og ikke har ønske om at holde hovedferien efter ferieperiodens udløb.

### **8.2. Resterende ferie**

Hvis man er forhindret i at holde resterende feriedage fx frem til 25. april, skal man holde de feriedage, der er plads til at holde frem til ferieårets udløb 30. april. Umiddelbart inden 30 april kan man få udbetalt feriepengene for de dage, der ikke er mulighed for at holde.

### **9. Feriefridage er ikke ferie optjent efter ferieloven**

Reglerne for at holde feriefridage og evt. få udbetalt penge i stedet følger den kollektive overenskomst, som lønmodtageren er omfattet af.

Hvis man har spørgsmål om feriefridage skal man derfor henvende sig til overenskomstparterne, dvs. fagforening eller arbejdsgiverforening.

### **10. Anden udbetaling, uden at ferien holdes**

Det er muligt at få udbetalt **alle** dine feriepenge uden at holde ferie, hvis du forlader arbejdsmarkedet

på grund af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis du flytter til udlandet og bliver afmeldt CPR-registeret i Danmark.

At du forlader arbejdsmarkedet skal forstås ved den status du har på det tidspunkt, hvor feriepenge udbetales (fx alderspension, førtidspension, efterløn, flytning til udlandet mv.). Det afgørende er, om du forlader arbejdsmarkedet helt.

Vi gør opmærksom på, at hvis du forlod arbejdsmarkedet i 2003 for at gå på pension og ikke fik udbetalt dine feriepenge, da du fratrådte, så får du ikke automatisk feriepenge udbetalt ved ferieårets afslutning. Du skal i stedet sende dokumentation for, at du har forladt arbejdsmarkedet, til FerieKonto eller til den, der administrerer ferieordningen – typisk arbejdsgiveren. En blanket kan rekvireres hos FerieKonto på hjemmesiden [www.feriekonto.dk](http://www.feriekonto.dk) eller hentes hos socialforvaltningen.

Der er også blevet flere muligheder for, at du kan få udbetalt uhævede feriepenge efter ferieårets udløb. I nedenstående tilfælde kan feriepengene udbetales efter ferieårets udløb:

- Hvis beløbet højst udgør 1.500 kr. efter fradrag af skat m.v., skal beløbet udbetales automatisk af arbejdsgiver, FerieKonto eller ferie-kortadministrator til lønmodtageren ved ferieårets udløb under

visse betingelser.

- Hvis beløbet er mindre end 3.000 kr. efter fradrag af skat m.v., kan lønmodtageren søge om at få beløbet udbetalt, hvis beløbet vedrører ferie, som er afholdt i ferieåret i et ansættelsesforhold.
- Hvis beløbet vedrører ferie, som stammer fra den 5. ferieuge, kan lønmodtageren søge om at få beløbet udbetalt uanset beløbets størrelse.
- Hvis beløbet vedrører ferie, som stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets udløb, kan lønmodtageren søge om at få beløbet udbetalt uanset beløbets størrelse.

Læs mere om de nye regler og betingelserne for udbetaling samt administrationen heraf på <http://ferie.adir.dk>.

## **11. Feriekontoret vejleder om ferieloven, herunder om**

- udbetaling ved varig eller midlertidig flytning til udlandet
- udbetaling af forældede feriepenge til og med optjeningsåret 2001 i op til 5 år efter ferieårets udløb
- udbetaling af forældede feriepenge fra og med optjeningsåret 2002 i op til 3 år efter ferieårets udløb
- dokumentation for feriehindringer

## **12. Udbetaling af uhævede feriepenge**

Hvis du på feriehindringstidspunktet har været omfattet af en kollektiv ferieoverenskomst, skal det afgøres fagretligt, om der har været tale om en feriehindring, inden sagen sendes til direktoratet.

Dette skyldes, at direktoratet i første omgang ikke har kompetence til at træffe afgørelse, hvis du har været omfattet af en kollektiv overenskomst.

## **13. Hvor kan du få mere at vide**

Flere oplysninger om reglerne for at holde ferie m.v. kan fås på <http://ferie.adir.dk>.

# Stikordsregister

## A

Afbryde ferie	63
Afholdelse af ferie	51
Afkald	38
Aftale	67
Alder	95
Ansættelse	44
Arbejde under ferien	111
Arbejdsfrie dage	52
Arbejdskonflikt	45, 57, 62, 72
Arbejdsmarkedets Ankenævn	124
Arbejdsmarkedets Feriefond	125
Arbejdsmarkedsordning	33
Attestation	94

## B

Barsel	112, 180
Barselsperioder	44
Begyndelsestidspunkt	55
Beregningsgrundlag	88
Betalingsdag	82
Bijob	78
Bonus	89
Bortvisning	90
Børn	60

## C

CO-industri	42
-------------	----

## D

Dansk Industri	42
Delpension	95
Direktøren for Arbejds- løshedsforsikringen	121
Dobbeltforsørgelse	106

Dokumentation	56
Dødsbo	115

## E

Efterløn	95
Elever	47, 67
Enkeltdage	58
Erstatningsferie	74
Erstatningsfridage	54

## F

Fagforening	41
Ferie i timer	52, 71
Feriefridage	43
Feriefond	110
Feriehindring	55, 111, 116, 122
FerieKonto	93
Feriekontobevis	93, 200
Feriekortordning	98
Ferielukket	56, 65
Ferielønnen	77
Ferieoverenskomst	39, 99
Ferietillæg	80
Ferieåret	51
Flexjob	34, 190
Flytning til udlandet	96
Folkepension	95
Force majeure	61
Forfaldstidspunkt	83
Forhandling	59
Forskudt tid	90
Forskudttidstillæg,	78
Fortsæt	86
Forældede feriepenge	112, 122
Forældelse ... afbrydelse	109
Forældelse	108
Fratrædelsesgodtgørelse	89
Fratræden	70, 82, 161



Fri bolig	78	Kost	78
Fridage	53	Kørselstillæg	89
Fritstillet	64		
Færøerne	96, 130, 193	<b>L</b>	
<b>G</b>		Landbruget	36, 58
Garanti.	98	Landsdækkende	41
Godkendelse	39	Lockout	45, 57
Godtgørelse	90	Lægeerklæring	88
Gratualer	89	Lønmodtagerorganisation	41
Graviditet	85	Løn under ferie	77, 92
Grov uagtsomhed	86	Lønindholdelse	40
Grænsegængere	96	Lønmodtager	32
Grønland	96, 130, 153	Løntræk	47
<b>H</b>		<b>M</b>	
Halve dage	52	Meddelelse om ferien	60
Helbred	95	Modregning	112, 114
Helligdage	53	Morarenter	122
Hjemsendelse	45	<b>N</b>	
Holddriftstillæg	78	Naturalydelse	78, 90
Hovedferie	58	<b>O</b>	
<b>I</b>		Oplysningspligt	46
Ikke-overenskomstdækkede	70	Opsigelsesperioder	45, 63
Ikrafttrædelse	128	Optjening af ferie	43
Indbetaling	93	Optjeningsår	43, 51
Individuel aftale	73	Orlovsperioder	43
<b>K</b>		Overarbejde	54, 78
Kapitalpension	91	Overdragelse	40
Klub	41	Overført ferie	63, 67, 71
Kollektiv overenskomst	41	<b>P</b>	
Konflikt	45, 57	Pensionsordning	78, 91
Konkurrenceklausul	89	Personalegoder	78, 89
Konkurs	67	Provisionslønnede	78, 83
Konkursregulering	68		
Kortere frist	61		

<b>R</b>		<b>U</b>	
Raskmelding	55	Udbetaling	93, 102
Restferie	58	Udland	31, 193
Revalidering	95	Udlæg	40
Rådighedstillæg	78	Udstationering	31, 193
<b>S</b>		Uhævede feriepenge	122
Sammenhængende ferie	58	Ukontrollabel arbejdstid	49
Skattepligt	91	<b>V</b>	
Skolesøgende børn	60	Vagtdage	52
Sluttidspunkt	55	Vagttillæg	78
Standardaftale A og B	100	Variierende arbejdstid	81
Straf	127	Virksomhedslukning	46, 48, 64
Strejke	45, 57	Værnepligtige	37
Suppleringsferie	46	<b>Æ</b>	
Sygdom	55	Ændring af ferie	62
Sygdomsbegreb.	85	Ændringer i løn	81
Sygdomsperioder	44		
Sygedagpenge	44		
Sygeferiegodtgørelse.	85		
Sygemelding	56		
Særlige omstændigheder	61		
Søfarende	37		
<b>T</b>			
Tantieme,	88		
Tilbagebetaling	81		
Tilbageholdsret	113, 115		
Tilknytning til flere lande	31		
Tilskadekomst	86		
Timelønnede	77		
Timeoptjening	49		
Tjenestefrihed	45		
Tjenestemænd	36		
Tro- og loveerklæring	88		
Turnus	52, 71		
Tvister	40, 121		

---

Landsorganisationen  
i Danmark  
Islands Brygge  
2300 København S  
Tlf. 3524 6000  
Fax 3524 6300  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk)

