

Forbundet af It-professionelle

VSO 2008



Ferieloven

- en vejledning for It -folk

Februar 2008

PROSA

Forbundet af It-professionelle

prosa.dk

Telefon: 3336 4141

Fax: 3391 9044

prosa@prosa.dk

formand@prosa.dk

faglig@prosa.dk

akasse-kbh@prosa.dk

København - hovedkontor

Ahlefeldtsgade 16,

1359 København K.

Åbningstid: kl. 9 - 15, mandag dog kl. 10 - 15

Århus

Møllegade 9 - 13,

8000 Århus C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Odense

Overgade 54,

5000 Odense C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Ålborg

Steen Blichersgade 10,

9000 Aalborg.

Redaktion:

Mogens Sørensen

mos@prosa.dk

Februar 2008

Teknisk produktion:

PROSA

Tryk:

Paritas Digital Service ApS

Forord.....	4
Ferielovens principper	4
Feriefridage.....	4
Lovens område (kap.1)	5
Hvem er omfattet af ferieloven?	5
Hvem er ikke omfattet af ferieloven	5
Afkald på ferierettigheder	5
Optjening af ferie (kap.2).....	5
Optjeningsgrundlaget	6
Ikke optjening af ret til betalt ferie	6
Ret til 25 dages ferie	6
Optjening i timer.....	6
Afholdelse af ferie (kap.3).....	7
Ferieåret.....	7
Påbegyndelse og afslutning af ferie.....	7
Sygdom og ferie.....	7
Strejke og lockout.....	8
Hovedferien	8
Øvrige feriedage.....	8
Fastlæggelse af ferie.....	8
Ferie i opsigelsesperioden.....	9
Fritstilling.....	9
Suspension	9
Konkurs.....	9
Virksomhedslukning.....	9
Rækkefølgen af ferieafholdelse	10
Overførsel af ferie for overenskomstdækkede lønmodtagere.....	10
Overførsel af ferie for ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere	10
Afholdelse af ferie i timer	10
Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse (kap.4)	11
Ferietillæg.....	11
Beregning af ferietillæg	11
Afvigelse i arbejdstid.....	11
Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.....	11
Indbetaling ved fratæden.....	11
Beregningsgrundlaget	11

Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse (kap.5)	12	Kapitel 5	20
Indbetaling af feriegodtgørelse.....	12	Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse..	20
Feriegodtgørelse.....	12	Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser	21
Udbetaling af feriegodtgørelse	12	Kapitel 5 a.....	22
Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferieafholdelse	12	Udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ved ferieårets udløb	22
Udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ved ferieårets udløb (kap. 5 a) .	13	Bemyndigelser	23
Forældelse og modregning (kap. 6).....	13	Kapitel 6	23
Forældelse	13	Forældelse og modregning.....	23
Arbejde i ferien.....	13	Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser.....	24
Feriehindringer.	14	Kapitel 7	24
Modregning	14	Indhentning af oplysninger, dokumentation og digital kommunikation	24
Tilbageholdelsesret	14	Kapitel 8.....	25
Indhentning af oplysninger (kap.7)	15	Kompetence og klageadgang	25
Kompetence og klageadgang (kap.8)	15	Kapitel 9	25
Kompetence.....	15	Arbejdsmarkedets Feriefond	25
Klageadgang.....	15	Kapitel 10.....	26
Arbejdsmarkedets Feriefond (kap.9).....	15	Straffebestemmelser.....	26
Straffebestemmelser (kap.10).....	15	Kapitel 11	26
Loven		Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser ...	26
Kapitel 1	16		
Lovens område.....	16		
Fravigelsesmulighed.....	16		
Kapitel 2	16		
Optjening af ferie.....	16		
Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser	17		
Kapitel 3	17		
Afholdelse af ferie.....	17		
Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser	19		
Kapitel 4	19		
Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse	19		
Fravigelsesmuligheder.....	20		

Ferieloven

(Lov nr. 396 af 31. maj 2000)

Forord

Ferielovens principper

Formålet med pjecen er at give PROSA's medlemmer et generelt indblik i de ferieregler, som er gældende på arbejdsmarkedet. Pjecen er opbygget på den måde, at efter hvert kapitel følger de kommentarer, som er relevante i forhold paragrafferne.

Siden ferieloven blev vedtaget i 1938, er der i med tiden af folketinget foretaget ændringer som hovedsagligt har drejet sig om feriens længde og størrelsen på feriegodtgørelsen. I forbindelse med den lovændring, som fandt sted i år 2000, har man bevaret principperne i ferieloven. De væsentligste ændringer, som blev vedtaget var overførsel af ferie fra et ferieår til et andet, sygdom ved ferie, ændring fra 6-dages ferieuge til 5-dages ferieuge.

I 2004 sker der ændringer på følgende områder:

Det bliver lettere at få udbetalt uhævet feriegodtgørelse. Forældelsesfristerne for krav på feriepenge forlænges. Overførsel af den 5. ferieuge kan aftales mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren uden overenskomstdækning.

Ud over de rettigheder som fremgår af ferieloven, kan der på overenskomstniveau eller i virksomheder uden overenskomstdækning være aftalt bedre vilkår, f.eks., højere ferietillæg end 1%

Feriefridage

Feriefridage ud over lovens 5 uger. Disse feriefridage har man kun krav på, hvis man i sit ansættelsesforhold er omfattet af en overenskomst, som indeholder feriefridage, eller hvis virksomheden, trods manglende overenskomstdækning, har ladet dem være gældende for medarbejderne. Optjening og afholdelse af feriefridagene kan variere fra de forskellige overenskomster.

Feriefridagene er indeholdt i følgende PROSA-overenskomster:

STATEN • CSC • SAS • Dansk Biblioteks Center • Kræftens Bekæmpelse

Lovens område (kap.1)

Ferieloven gælder for ansættelsesforhold i Danmark, hvilket betyder, som udgangspunkt, at det er arbejdsstedets beliggenhed her i landet, der danner grundlag for at ferieloven finder anvendelse.

Loven gælder ikke for Grønland og Færøerne (§ 50)

Hvem er omfattet af ferieloven?

Ret til feriegodtgørelse eller løn under ferie har lønmodtagere, som udfører arbejde og modtager løn herfor (§ 1). En lønmodtager er en person som:

Personligt udfører et arbejde for arbejdsgiveren og efter dennes instruktion og tilsyn.

Udfører arbejdet i arbejdsgiverens navn og under dennes regning og risiko.

Modtager løn af arbejdsgiveren for udførelse af arbejdet.

Hvis man f.eks. er ansat som freelancer, og arbejdet foregår på baggrund af ovennævnte betingelser, vil han eller hun som udgangspunkt være omfattet af ferieloven.

Hvem er ikke omfattet af ferieloven

Ferieloven gælder ikke for:

- Statens og folkekirkens tjenestemænd, samt tjenestemandslignende ansatte, hvis ferieregler følger tjenestemændene, og staten står inde for pensionen. De gældende regler kan fås ved henvendelse til PROSA.
- Lønmodtagere i landbruget som er omfattet af andre ferieregler. Søfarende, militær personel, ansatte i redningsberedskab, hvor de tilknyttede ministre kan fastsætte andre ferieregler end ferielovens (§§ 2 og 3)

Afkald på ferierettigheder

En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder, herunder:

- ret til ferie
- feriebetaling

og kan ikke aftale ringere vilkår end ferielovens, medmindre det fremgår af lovens enkelte bestemmelser.

På den anden side kan lønmodtagere aftale bedre vilkår end lovens i henhold til kollektivt overenskomst, individuel aftale m.v. (§ 4)

Optjening af ferie (kap.2)

Optjeningsprincippet er baseret på en 5-dages-uge, og omhandler to grundlæggende begreber, nemlig,

- Optjeningsåret, som er fra 1. januar til 31. december
- Ferieåret, som er fra 1. maj til 30 april.

Optjeningsgrundlaget

En lønmodtager optjener 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et optjeningsår, som følger kalenderåret.

Regnestykket ser således ud:

2,08 dg. x 12 mdr. = 24,96 dg.

svarende til 25 dg. = 5 uger optjent om året. (§ 7, stk. 1)

Hvis man f.eks. arbejder på halv tid i 6 måneder, optjener det samme som en fuld-tidsansat lønmodtager i samme periode, nemlig 2,08 dg. x 6 mdr.= 12,5 dg. betalt ferie.

Deltidslønmodtagere, som arbejder for 2 eller flere arbejdsgivere, optjener 2,08 dages betalt ferie pr. måneds ansættelse hos hver arbejdsgiver. Ferien skal placeres i samme forhold, som den er optjent. Dvs. at hvis man arbejder mandag og tirsdag hos en arbejdsgiver og onsdag-fredag hos en anden, optjener man 5 ugers ferie hos hver af dem – MEN ferien hos den første arbejdsgiver skal afholdes mandag og tirsdag i 5 uger og tilsvarende hos den anden arbejdsgiver. Derfor bliver det i alt til 5 ugers ferie.

Det er desuden et princip i ferieloven, at der samlet set kun optjenes i alt 5 ugers betalt ferie i hele optjeningsåret.

Derudover kan overenskomstdækkede lønmodtagere og andre have aftalt ekstra feriefridage.

Ikke optjening af ret til betalt ferie

Men optjener ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor arbejdsgiveren ikke betaler hel eller delvis løn. Det kan dreje sig om:

- Barselsperioder, hvor det økonomiske alene dækkes af det offentlige. (§ 7, stk. 2).
- Ved strejke eller lockout (§ 7, stk. 3).

Ret til 25 dages ferie

Lønmodtagere har ret til 25 dages ferie om året, uanset at de ikke har optjent ret til betalt ferie (§ 8, stk. 1).

En lønmodtager, som ikke har optjent ret til betalt ferie hos en arbejdsgiver, fradrages 4,8% af månedslønnen pr. dag, der holdes ferie (§ 8, stk. 2).

Optjening i timer

Man kan optjene ferie i timer i stedet for i dage. En lønmodtager har dog optjent mindst 20 dages ferie, hvis han har været ansat et helt optjeningsår. Ved fratræden skal ferie, som er optjent i timer omregnes til dage. En betingelse for at anvende modellen er, at det er fastsat i en kollektive overenskomst, som både lønmodtageren og arbejdsgiveren er dækket af, og som indeholder en feriekortordning (§ 10).

Afholdelse af ferie (kap.3)

Ferieåret

Ferien afholdes i året, som går fra 1. maj til 30. april (ferieåret).

Ferien afholdes med 5 dage om ugen, i princippet i hele dage.

Hvis arbejdsugen er kortere end 5 dage, indgår de ugentlige arbejdsfrie dage tilsvarende i ferieugen i forholdsmæssigt omfang.

Det vil sige, at hvis man normalt arbejder mandag-torsdag, skal 5 af de 25 feriedage alligevel placeres på en fredag, så man ikke får mere end 5 ugers ferie ud af det. Det samme gælder, hvis man f.eks. arbejder i dag-, aften og nattevagter, og derudover har arbejdsfrie dage, skal arbejdsgiveren sørge for, at vagtdagene og arbejdsfrie dage indgår i ferien med en forholdsmæssigt antal.

Ferie kan holdes på halve dage, når det aftales med lønmodtageren, og når den halve feriedag holdes i forbindelse med en halv fridag, i henhold til overenskomst eller kutyme, f.eks. 1. maj og Grundlovsdag.

Feriedage kan ikke lægges på danske helligdage eller på dage, som i forvejen er fridage eller på det ugentlige fridøgn, normalt søndag. Ferie kan heller ikke lægges på aftalte afspadseringsdage. Ferien kan heller ikke holdes på dage, hvor lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, f.eks. under barsel og aftjening af værnepligt (§ 12)

Påbegyndelse og afslutning af ferie

Hvis en lønmodtager normalt arbejder mandag til fredag, begynder ferien mandag morgen og slutter fredag ved normal arbejdstids ophør. Med andre ord er det den enkelte lønmodtagers normale arbejdstid, som er afgørende for, hvornår en ferie er påbegyndt og afsluttet.

I forbindelse med afholdelse af 3 ugers ferie, kan en lønmodtager dog ikke kaldes på arbejde i weekenden mellem den 1. og 2. uges ferie og i weekenden mellem 2. og 3. uges ferie

Hvorvidt en lønmodtager kan kaldes på arbejde en weekend omkring en ferie, afhænger af arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn, og af om der i henhold til ansættelsesaftalen eller overenskomst er hjemmel til at pålægge lønmodtageren at arbejde i weekender (§ 13, stk. 1)

Sygdom og ferie.

Hvis en lønmodtager er syg, når ferien påbegyndes, er han ikke forpligtet til at afholde den.

Sygemelding sker efter de i virksomheden gældende regler.

Det er vigtigt, at man sikrer sig, at beskeden når frem i tide, og at man får dokumentation herfor, f.eks. via fax eller e-mail.

Når man bliver rask, er man forpligtet til at møde på arbejde igen, uanset at det sker inden for den aftalte ferieperiode. Dog kan lønmodtageren, hvis han bliver raskmeldt i løbet af den planlagte ferieperiode, afholde resten af ferien, hvis han meddeler arbejds-

giveren dette i forbindelse med, at han raskmelder sig. Hvis han først bliver rask efter udløbet af denne perioden, skal der aftales, hvornår erstatningsferie skal afholdes.

Hvis man bliver rask og ikke kan genoptage arbejdet, fordi virksomheden er ferielukket, har man krav på fuld erstatningsferie

Det er dog vigtigt, at raskmelding sker efter virksomhedens normale procedurer. Under alle omstændigheder bør man sikre sig at beskeden når frem, f.eks. ved anvendelse af fax., e-mail eller telefonsvarer. Formålet er at give virksomheden mulighed for at kunne benytte sig af arbejdskraften.

Såfremt det er hovedferien på 3 uger, er det den, man har krav på at afholde på et andet tidspunkt (§ 13, stk. 2).

Strejke og lockout

Hvis man er i strejke eller er lockoutet, når ferien begynder, udskydes ferien.

Ferien kan kun holdes, hvis ferien er påbegyndt senest samtidigt med konfliktens start.

Det formodes, at det samme gælder ulovlige eller overenskomststridige arbejdsstandsninger (§ 13, stk. 3).

Hovedferien

Af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng. Det drejer sig om hovedferien, som skal holdes i perioden 1. maj til 30. september. Benævnt ferieperioden. Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie at betragte som hovedferie (§ 14, stk. 1).

Øvrige feriedage

Øvrige feriedage skal gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal de gives i sammenhæng. Dog kan øvrige feriedage gives som enkelt dage, hvis særlige driftmæssige omstændigheder taler herfor (§ 14, stk. 3).

Afholdelse af hovedferie og øvrige feriedage kan fraviges ved kollektiv overenskomst eller ved individuel aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren (§ 21, stk. 1).

Fastlæggelse af ferie

Arbejdsgiveren skal efter forhandling så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal afholdes, herunder ønske fra lønmodtageren, om at afholde hovedferie i sit barns skolesommerferie.

Planlagt ferie kan kun ændres i ekstraordinære tilfælde.

Hvis dette finder sted, skal arbejdsgiveren erstatte økonomisk tab, f.eks. ved afbestilling af rejse.

Arbejdsgiveren kan aldrig forlange, at en lønmodtager skal afbryde en påbegyndt ferie (§ 15).

Kontakt derfor PROSA hvis det skulle blive aktuelt.

Ferie i opsigelsesperioden

En opsagt lønmodtager kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Det gælder også, uanset om der tidligere er aftalt ferie. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage (§ 16, stk. 1).

Bestemmelsen kan dog fraviges ved kollektiv overenskomst eller ved individuel aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren (§ 21, stk. 2).

Siger lønmodtageren selv op, og arbejdsgiveren på forhånd har fastsat hovedferien, holdes den som planlagt.

Hvis derimod lønmodtageren ophæver opsigelsesforholdet på grund af arbejdsgiverens misligholdelse, ligestilles dette med opsigelse fra arbejdsgiverens side.

Fritstilling

Er en lønmodtager fritstillet, anses ferie for afholdt. For hovedferiens vedkommende skal opsigelsesvarslet dog være på over 3 måneder eller forlænget med det antal feriedage, som ønskes afholdt. Hvad angår øvrige feriedage er varslet 1 måned, og de kan lægges før hovedferien (§ 16, stk. 2).

Suspension

Er en lønmodtager suspenderet, hvilket betyder at man er underlagt en rådighedsforpligtelse i opsigelsesperioden, skal ferien varsles særskilt med ferielovens varsler.

Konkurs

Er virksomheden gået konkurs gælder de samme regler som hvis lønmodtageren er fritstillet.

Virksomhedslukning

Hvis en arbejdsgiver holder generelt lukket i ferieperioden, f.eks. 3 uger i sommerperioden, kan han på den måde bestemme, at lønmodtageren tvinges til at afholde ugerne, uanset at han ikke har optjent hertil. Den økonomiske dækning i dette tilfælde kan være feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgiver, ret til feriedagpenge fra a-kassen eller man kan eventuelt være berettiget til sociale ydelser (§ 17, stk. 1).

Såfremt en virksomhed holder lukket mellem jul og nytår, kan arbejdsgiveren lægge feriedage på dette tidspunkt, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 feriedage.

Skulle arbejdsgiveren undlade at sørge for at få gemt disse feriedage til brug herfor, skal han betale lønmodtageren løn for de pågældende dage

Har lønmodtageren ikke optjent mere end 15 feriedage, og arbejdsgiveren planlægger julelukning, skal arbejdsgiveren ikke betale løn. Mulighed for økonomisk dækning er de samme som tidligere nævnt under generelt lukket (§ 17, stk. 2).

Rækkefølgen af ferieafholdelse

Hovedprincippet er at optjent ferie afholdes før ikke optjent ferie. Hvis man har overført ferie fra et ferieår til et andet (se nedenfor), afholdes den overførte ferie før den optjente (§ 18).

Overførsel af ferie for overenskomstdækkede lønmodtagere

En lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det efterfølgende ferieår, hvis der er hjemmel til det i følge kollektiv overenskomst.

Da det kun er optjent ferie ud over 20 dage, som kan overføres, skal ferieoverenskomsten danne grundlag for, at lønmodtageren sikres mindst 4 ugers optjent ferie.

Det skal understreges, at aftalen sker mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager, under forudsætning af, at ovennævnte er opfyldt (hjemmel i overenskomsten).

Aftalen er kun gyldig, såfremt den er skriftlig og indgået inden ferieårets udløb den 30. april.

Hvis man holder ferie med feriegodtgørelse i stedet for med løn, skal det meddeles den der administrerer ferieordningen. Som udgangspunkt er det FerieKonto, eller hvis man er omfattet af en feriekortordning i henhold til kollektiv overenskomst. Meddelelsen skal være skriftlig og ske inden ferieårets udløb.

Hvis en lønmodtager fratræder, mister han retten til at holde mere end 5 ugers ferie, men skal have udbetalt det der ligger ud over 5 uger. Den, der administrerer feriegodtgørelsen, udbetaler beløbet (§ 19, stk. 1-4).

Overførsel af ferie for ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere

En lønmodtager, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår, kan aftale med arbejdsgiveren, at optjent ferie ud over 20 dage, kan overføres til det efterfølgende ferieår, på lignende måde, som for de overenskomstdækkede lønmodtagere (§ 19, stk. 5).

Afholdelse af ferie i timer

Der er mulighed for at fravige reglen om, at ferie holdes med 5 dage om ugen, således at ferien kan holdes i timer.

Hvis lønmodtageren har været ansat et helt optjeningsår, har han dog ret til at afholde 20 dages betalt ferie. Aftalen er overenskomstbaseret (§ 20).

På den baggrund er det højst 1 uges ferie, der kan afholdes i timer.

Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse (kap.4)

En lønmodtager, der er antaget månedsvist eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på sønehelligdage og sygedage, får løn under ferie (§ 23, stk. 1). Løn under ferie udgør den sædvanlige løn. Det vil sige, at der skal udbetales rådighedstillæg, vagttillæg og skifteholdstillæg o.l., hvis dette normalt ville være tilfældet (§ 23, stk. 2).

Ferietillæg

Herudover får lønmodtageren et ferietillæg på 1% af lønnen i optjeningsåret. Ferietillægget udbetales senest samtidig med, at ferien starter. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt. Nogle lønmodtagere kan have aftalt et højere tillæg end 1% (§ 23, stk. 2 og 4).

Beregning af ferietillæg

Ferietillægget beregnes som 1% (evt. højere) af løn i optjeningsåret, på samme måde som feriegodtgørelse, samt vederlag for evt. overarbejde.

Afvigelse i arbejdstid.

Hvis arbejdstiden på ferietidspunktet afviger mere end 20% i forhold til optjeningsåret, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt (§ 23, stk. 3).

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

I stedet for ferie med løn, kan lønmodtageren vælge at holde ferie med feriegodtgørelse, som beregnes som 12% af den indkomstskattepligtige løn i optjeningsåret. En forudsætning for at lønmodtageren kan benytte sig af muligheden er, at kravet fremsendes før 1. januar i optjeningsåret der, som tidligere nævnt, strækker sig fra 1. januar til 31. december (§ 23, stk. 5). Kan betale sig for en lønmodtager, som forventer at få udbetalt løn for meget overarbejde i optjeningsåret, da overarbejdsbetaling indgår i feriegodtgørelsesberegningen.

Indbetaling ved fratræden

I forbindelse med fratrædelse forfalder feriegodtgørelsen til betaling senest den 1. i måneden efter fratrædelsestidspunktet (§ 23, stk. 6).

Beregningsgrundlaget

Bruttobeløbet udgør 12,5% af indkomsten for det løbende optjeningsår, samt den del af tidligere optjeningsår, som der ikke er afholdt ferie for, dog fratrukket ferietillæg og løn under ferie.

Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse (kap.5)

Indbetaling af feriegodtgørelse

I forbindelse med fratrædelse skal arbejdsgiveren indbetale feriegodtgørelsen for en lønmodtager, som får løn under ferie, til FerieKonto. Betalingsfristen er den 10. i måneden efter fratrædelse, med undtagelse af januar, som er fastsat til den 17.

Feriegodtgørelse.

Hvis arbejdsgiveren ikke indbetaler rettidigt, skal han betale 1,5% for hver påbegyndt måned efter betalingsfristen. Renterne anvendes til administration af FerieKonto (§ 28).

Det er vigtigt, at du sikrer dig, at dine feriepenge indbetales til FerieKonto. Hvis du først er opmærksom på det, når du skal bruge pengene, kan du risikere, at det tager tid, at få arbejdsgiveren til at betale. Du kan også risikere, at virksomheden er gået konkurs. I det tilfælde kan du få dækning for beløbet hos Lønmodtagernes Garantifond, hvor der normalt er en længere ekspeditionstid.

Udbetaling af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelsen udbetales senest samtidigt med, at den dertil svarende ferie holdes, hvilket betyder, at hvis en lønmodtager holder 3 ugers ferie med feriegodtgørelse i stedet med løn, udbetales feriegodtgørelse svarende til 3 ugers løn (§ 29)

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferieafholdelse

Lønmodtageren kan få udbetalt feriegodtgørelse uden at ferie holdes:

- Hvis han forlader arbejdsmarkedet af alders – eller helbredsmæssige grunde
- Hvis han flytter til udlandet og framelder sig CPR-registeret.
- Hvis han ved fratræden har mere end 25 feriedage til gode.

Fra Feriekonto kan ved ferieårets begyndelse få udbetalt feriegodtgørelsesbeløbet, såfremt det ikke overstiger 1.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

I forbindelse med fratræden hos arbejdsgiveren kan lønmodtageren få udbetalt optjente feriegodtgørelsesbeløb, som ikke overstiger 500 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag (§ 30).

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

(kap. 5 a)

Feriegodtgørelsesbeløb på indtil 1.500 kr., efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, udbetales ved ferieårets udløb til lønmodtageren, hvis

- beløbet vedrører ferie ud over 20 dage
- lønmodtageren har været uafbrudt ansat hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb (§ 34 a)

Uhævet feriegodtgørelsesbeløb på mindre end 3.000 kr., efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, udbetales efter anmodning fra lønmodtageren, hvis

- ferien er afholdt i et ansættelsesforhold (§ 34 b, stk. 1)

Feriegodtgørelse optjent i et ansættelsesforhold, som er ophørt senest ved ferieårets udløb den 30. april, kan udbetales efter denne dato, såfremt lønmodtageren anmoder herom senest den 30. september. Dog fratrækkes de dage, hvor man i ferieåret har modtaget offentlige ydelser, f.eks. arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp. (§ 34b,stk. 2 og § 34b stk. 4).

Uhævet feriegodtgørelse, uanset beløbets størrelse, kan udbetales efter anmodning fra lønmodtageren, hvis

- beløbet vedrører ferie ud over 20 dage
- der ikke er lavet en aftale om overførsel af ferie ud over 20 dage (§ 34 b, stk. 3 og § 34b stk. 4).

Forældelse og modregning (kap. 6)

Forældelse

Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg forældes, hvis kravet ikke rejses over for arbejdsgiveren senest den 30 september efter ferieårets udløb (§ 35, stk. 1).

Hvis arbejdsgiveren ikke opfylder kravet, forældes det, medmindre lønmodtageren senest den 30. november samme år søger kravet gennemført, f.eks. via sin organisation (§ 35, stk. 2).

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond (§ 36, stk. 2).

Arbejde i ferien

Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan dette resultere i, at beløbet skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond (§ 37 stk 1).

Feriehindringer.

Hvis en lønmodtager er forhindret i at holde ferie inden ferieårets udløb, kan feriegodtgørelse m.v. komme til udbetaling. For at udbetaling kan finde sted, skal der være tale om følgende feriehindringer:

- lønmodtagerens egen sygdom
- lønmodtagerens barsels- eller adoptionsorlov. Det gælder både faderens og moderens
- lønmodtagerens ophold i udlandet
- lønmodtagerens overgang til selvstændigt erhverv, arbejde i hjemmet eller valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
- lønmodtagerens indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tvangsansbringelse
- lønmodtagerens deltagelse i lovligt varslede og afsluttede konflikter
- værnepligt
- tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
- deltagelse i aktiviteter via en rådgighedskontrakt med forsvaret
- lønmodtagerens manglende afholdelse af ferie, fordi arbejdsgiveren har nægtet at udbetale feriepenge på grund af en tvist

Ud over nævnte feriehindringer, kan Direktoratet for Arbejdsdirektoratet i en konkret situation afgøre, at der foreligger en feriehindring. Dette sker yderst sjældent (§ 38).

Modregning

Normalt kan en arbejdsgiver ikke modregne i en lønmodtagers feriegodtgørelse m.v., medmindre lønmodtageren har erkendt, at have foretaget et retsstridigt forhold under ansættelsesforholdet eller at en retsinstans har afgjort det. Endvidere skal arbejdsgiveren kunne dokumentere størrelsen på et forfaldent modkrav.

Af eksempler kan nævnes:

- tyveri
- underslæb

Hvorimod at et ydet lån til lønmodtageren ikke giver arbejdsgiveren ret til modregning (§ 39, stk. 1).

Tilbageholdelsesret

Hvis arbejdsgiveren ikke har hjemmel til modregning, kan han tilbageholde et beløb svarende til modkravet i et retsstridigt forhold under følgende omstændigheder:

- arbejdsgiveren har anlagt et civilt søgsmål
- der er indledt fagretlig behandling
- arbejdsgiveren har foretaget en anmeldelse til politiet (§ 39, stk. 2).

Indhentning af oplysninger (kap.7)

I forbindelse med, om en person er lønmodtager, hvorvidt feriegodtgørelse og afholdelse af ferie er sket efter loven m.v., har Direktoratet For Arbejdsdirektoratet hjemmel til at indhente disse oplysninger hos forskellige offentlige myndigheder og organisationer (§ 43).

Kompetence og klageadgang (kap.8)

Kompetence

Afgørelse af tvister i ferielovssager mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, afgøres af direktøren for Arbejdsdirektoratet. Det kan dreje sig om:

- optjening, afholdelse og ret til ferie og feriegodtgørelse
- løn under ferie eller ferietillæg
- indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse herunder ved ferieårets udløb, jf. §§ 34 a og 34 b og modregning, jf. § 39 (§ 44, stk. 1).

Klageadgang

Afgørelser i feriespørgsmål, foretaget af Direktoratet for Arbejdsdirektoratet kan ankes til Arbejdsmarkedets Ankenævn (§ 45).

Arbejdsmarkedets Feriefond (kap.9)

Arbejdsmarkedets Feriefonds midler anvendes til feriemål, hvis hensigt er, fremme feriemuligheder for lønmodtagere (§ 46) .

Straffebestemmelser (kap.10)

En arbejdsgiver kan straffes med bøde, såfremt han, uden rimelig grund, undlader at betale feriegodtgørelse m.v. Det kræver dog f.eks., at lønmodtageren eller dennes organisation henvender sig til anklagemyndigheden (§ 47).

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 m.v.

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 Beskæftigelsesministeren eller direktøren for Arbejdsdirektoratet.

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

§ 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 m.v.

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 vejrmæssige forhold eller materialeangel, 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 Ferie-Konto, 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 fratreden ske en omregning fra timer til dage.

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

§ 11. Direktøren for Arbejdsdirektoratet 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 Arbejdsdirektoratet 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 søgnehellidage, 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 ét 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. Bestemmelserne 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 Arbejdsdirektoratet 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 månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehelligdage 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 forholds-mæssigt.

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 på 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 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.

§ 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 Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret.

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

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

2) Arbejdsmarkedsfonden i medfør af lov om en arbejdsmarkedsfond 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 kollektiv overenskomst.

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 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.

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 Arbejdsdirektoratet.

§ 32. Direktøren for Arbejdsdirektoratet varetager administrationen af FerieKonto med teknisk

administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tilægspension.

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 renteafløbet af FerieKonto i hvert af årene 2004, 2005, 2006, 2007 og 2008 tilfalder endvidere op til 100 mio. kr. statskassen. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om overførsel af renteafløbet til statskassen. Det resterende renteafløb tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

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

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

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsdirektoratet 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.

§ 34. Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter regler om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 2. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan regulere beløbet efter § 30, stk. 2 og 3.

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

§ 34. Beskæftigelsesministeren 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

§ 34 a. 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.

§ 34 b. 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 § 34 a. 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 børnepasningsordning 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. Mulig-

heden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 4, fortages, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Arbejdsdirektoratet om udbetaling efter disse regler.

Bemyndigelser

§ 34 c. 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 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 Arbejdsdirektoratet.

§ 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 Arbejdsdirektoratet tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 2 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet feriemål. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

§ 37. Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsdirektoratet 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 Arbejdsdirektoratet 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 Arbejdsdirektoratet 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. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren 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 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 ophørt 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 34 b, 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 Arbejdsdirektoratet fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse.

§ 43 a 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 Arbejdsdirektoratet 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 moranter, jf. § 28, stk. 2.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdsdirektoratet 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 Arbejdsdirektoratet 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 Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

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

§ 45. Direktøren for Arbejdsdirektoratets 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 Arbejdsdirektoratet, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsdirektoratet 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. Beskæftigelsesministeren 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. Beskæftigelsesministeren udpeger fondens bestyrelse, herunder formanden. Bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen.

Stk. 5. Den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Beskæftigelsesministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at 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 statsautoreret 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 Beskæftigelsesministeren.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren 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 m.v. (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 Arbejdsdirektoratet 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.

§ 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.

