



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021-27832

25. maj 2021

Til Beskæftigelsesudvalget

Først og fremmest vil jeg gerne sige tak for en god debat i forbindelse med 1. behandlingen af B 214 om at afskaffe feriepengesystemet den 17. maj 2021.

Under 1. behandlingen spurgte Lars Boje Mathiesen, Nye Borgerlige, om det er regeringens opfattelse, at man ikke kan ændre det danske feriesystem, så feriepengene indgår i lønnen, uden at det vil være i konflikt med arbejdstidsdirektivet, og om man ikke kan indføre et system som det, man har i Tyskland, hvor feriepenge er indbefattet i lønnen.

Indledningsvist kan jeg bekræfte, at det er regeringens opfattelse, at en ændring som skitseret i beslutningsforslag B 214, hvor feriepenge vil være indeholdt som en del af lønnen, vil være i strid med artikel 7 i arbejdstidsdirektivet.

Det fremgår af artikel 7 i arbejdstidsdirektivet under overskriften ”årlig ferie”, at:

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst 4 ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

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

EU-domstolen har specifikt behandlet spørgsmålet i en dom af 16. marts 2006, i de forenede sager C-131/04, Robinson-Steele og C257/04, M.J. Clarke.

Dommen behandler hvornår, og hvordan betalingen for ferien skal ske, når en arbejdstager holder ferien. Samtidig handler sagen om, hvilken betaling arbejdstageren har krav på, når arbejdstageren holder ferien.

Dommens konklusion er gengivet på side 474 i betænkning nr. 1568 fra 2017 om ”Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie” fra Beskæftigelsesministeriet. Det fremgår bl.a. af betænkningen at

”tidspunktet, hvor betaling for årlig ferie sker, skal fastsættes således, at arbejdstageren under denne ferie i lønmæssig henseende befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdsperioder. Arbejdstageren skal modtage sin normale løn under den årlige ferieperiode. Desuden skal der tages hensyn til, at den minimale årlige betalte ferieperiode ikke kan erstattes med en finansiell godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

Arbejdsgiver kan ikke udbetale ferieløn som en integreret del af den almindelige løn (bruttoløn inklusive ferieløn).

Sådanne ordninger risikerer at føre til situationer, hvor den minimale årlige betalte ferieperiode reelt erstattes med en finansiell godtgørelse, uden at betingelserne i arbejdstidsdirektivet er opfyldt.

Arbejdstidsdirektivet er principielt ikke til hinder for, at beløb for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand, som udbetales på en gennemsigtig og forståelig måde i form af delvise udbetalinger, der er spredt ud over det pågældende arbejdsår og udbetalt sammen med lønnen for udført arbejde, henregnes til betaling for en nærmere bestemt ferie, som arbejdstageren reelt holder.”

Dommen er vedlagt som bilag.

Derudover har Beskæftigelsesministeriet set lidt nærmere på det tyske feriepenge-system.

Her vil jeg også henvise til Ferielovsudvalgets betænkning, hvori der overordnet er redegjort for de tyske ferieregler. Jeg skal bemærke, at der ikke umiddelbart er sket ændringer i de tyske ferieregler de senere år, hvorfor undersøgelsen fra Ferielovsudvalget er lagt til grund for denne besvarelse.

Det fremgår af betænkningen på side 74, at i Tyskland er udgangspunktet i loven, at ferie med løn beregnes som den gennemsnitlige indkomst i de umiddelbart foregående 13 uger. Ferieløn betales forud for feriens afholdelse. Feriebetalingen i Tyskland er således ikke en del af den løbende løn. Hvis man ophører i ansættelsen, kan man få feriepengene udbetalt som godtgørelse ved fratræden. Og der kan ikke overføres ferie mellem arbejdsgivere.

Den tyske ferielov opererer ikke med to former for feriebetaling som i Danmark, nemlig ferie med løn og feriegodtgørelse.

Om det danske feriepenge-system kan jeg i øvrigt oplyse, at en lønmodtager, der er antaget månedsvist eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehelligdage og sygedage, får løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen. Lønnen under ferien er den sædvanlige løn fra arbejdsgiveren.

En lønmodtager, som ikke har ret til løn under ferie, har ret til feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen. Feriegodtgørelsen afregnes løbende.

En lønmodtager med ret til løn under ferie, og som fratræder, får beregnet feriegodtgørelse for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt. Feriegodtgørelsen afregnes når lønmodtageren fratræder.

Feriegodtgørelse skal som udgangspunkt afregnes til FerieKonto, medmindre arbejdsgiveren har en overenskomstmæssig feriekortordning, som betyder, at arbejdsgiveren beholder feriegodtgørelsen, indtil lønmodtageren holder ferien.

Anmodning om feriegodtgørelse sker altid via Feriepengeinfo, som enten sender betalingsanmodningen videre til FerieKonto eller arbejdsgiveren.

Den danske ferieordning betyder modsat den tyske ferieordning, at en lønmodtager har ret til at holde optjent ferie fra ét ansættelsesforhold i ét efterfølgende ansættelsesforhold. Hermed sikres lønmodtagere med hyppige jobskift også mulighed for at holde betalt ferie, som andre lønmodtagere.

Endelig kan jeg oplyse, at arbejdsmarkedets parter i ferielovsudvalget var enige om at opretholde feriepengesystemet.

Link til tysk ferielov, hvor opmærksomheden særligt skal rettes mod § 11:

<https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BJNR000020963.html>

Link til *Betænkning nr. 1568 fra 2017 fra Beskæftigelsesministeriets Ferielovsudvalg*. Ferieregler i Tyskland er beskrevet fra side 74 og frem.

<https://www.regeringen.dk/media/3822/ferielovsudvalgets-betaenkning.pdf>

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister