

Det foreslås derfor blandt andet, at det fremgår af loven, 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 lønmodtageren får godtgjort eventuelle økonomiske tab.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget indeholder ikke grundlæggende ændringer af det eksisterende feriesystem og skønnes derfor i sin helhed ikke umiddelbart at give anledning til økonomiske eller administrative konsekvenser af betydning for offentlige arbejdsgivere. Hertil kommer, at loven giver betydelig mulighed for ved kollektiv overenskomst at aftale regler, der i højere grad er tilpasset forholdene på det enkelte overenskomstmråde. Denne fleksibilitet vil medføre administrative lettelse og moderniseringer.

Indførelsen af en 5-dages-ferieuge vil i en overgangsperiode give anledning til mindre tekniske og administrative ændringer i de offentlige arbejdsgivers ferieadministration, fx ved justeringer af edb-systemer. Sådanne justeringer vil kunne give anledning til mindre ekstraomkostninger i en overgangsperiode.

Forslaget i § 13, stk. 2, om, at risikoen for lønmodtagerens sygdom før ferien påhviler arbejdsgiveren frem til ferien begynder, vil kunne medføre en begrænset merudgift. Forslaget ændrer gældende praksis, hvor risikoen for lønmodtagerens sygdom overgår til lønmodtageren allerede ved arbejdstids ophør den sidste arbejdsdag før ferien. Forslaget betyder, at hvis lønmodtageren bliver syg i weekenden før en ferie, der begynder om mandagen, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien. Lønmodtageren vil skulle holde ferien på et senere tidspunkt. Arbejdsgiveren vil som følge af lønmodtagerens sygdom få øgede løn-omkostninger. De samlede udgifter af forslaget skønnes dog at være begrænsede, idet sandsynligheden er lille for, at en sygdomsperiode netop begynder i weekenden op til en ferie, og lønmodtageren samtidig vælger ikke at begynde sin ferie. Forslaget skønnes at medføre en begrænset merudgift på godt 13 mio. kr.

Forslaget i § 30, stk. 1, om, at optjente feriepenge i særlige tilfælde skal udbetales allerede ved lønmodtagerens fratræden, vil for arbejdsgivere, der ikke benytter FerieKonto, desuden betyde et ubetydeligt likviditetstab. Likviditetstab skyldes, at udbetalingen

af feriegodtgørelsen fremrykkes fra ferieårets begyndelse til fratrædelsestidspunktet i optjeningsåret. Forslaget skønnes at medføre en begrænset merudgift på godt 1 mio. kr.

Forslaget i § 43, om at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan indhente en række oplysninger til brug for administrationen af loven, kan medføre en mindre administrativ byrde for den enkelte arbejdsgiver, som anmodes om at tilvejebringe oplysninger.

Efter forslaget kan det ved kollektiv overenskomst aftales, at ferie optjenes og afholdes i timer, og at ferie kan overføres til det følgende ferieår. I det omfang mulighederne udnyttes, vil det i en overgangsperiode betyde en mindre omlægning af administrative rutiner, men vil samtidig betyde mere fleksibilitet og administrative lettelse i ferieadministrationen. Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren aftaler at overføre ferie, får arbejdsgiveren desuden en økonomisk fordel ved ikke at skulle udbetale feriepenge, hvis lønmodtageren får løn under ferie, eller arbejdsgiveren er omfattet af en privat feriekortordning. Efter forslaget er der mulighed for, at mindre feriegodtgørelsesbeløb i forbindelse med en enkeltstående arbejdspræstation kan udbetales ved lønmodtagerens fratræden. Dette vil medføre en administrativ lettelse for arbejdsgivere, der benytter sig af muligheden, da arbejdsgiverne ikke længere vil skulle indbetale og indberette feriegodtgørelsesbeløb for disse lønmodtagere.

Adgangen i § 27 til kollektivt at aftale, at lønmodtagere, der har ret til feriegodtgørelse, i stedet skal have løn under ferien, forventes at blive anvendt i stigende omfang. Denne udvikling er allerede i gang i dag, hvor stadig flere lønmodtagere får løn under ferie. Ved overgang til løn under ferie opnår arbejdsgivere en likviditetsforøgelse og dermed en rentefordel som følge af, at arbejdsgiverne først skal afregne skat af lønnen under ferie, når ferien holdes, i modsætning til feriegodtgørelse, hvor skatten skal afregnes månedsvis. Hvis alle lønmodtagere på det offentlige arbejdsmarked, som i dag får feriegodtgørelse under ferie, overgik til løn under ferie, skønnes det at ville medføre en samlet likviditetsforøgelse for de offentlige arbejdsgivere på ca. 0,2 mia. kr.

Adgangen til kollektivt at aftale løn under ferie i stedet for feriegodtgørelse kan medføre et provenutab for statskassen. Provenutabet afhænger af, i hvilket omfang parterne måtte vælge at aftale løn under ferie. Vurderingen af, i hvilken takt løn under ferie vil blive gennemført, er vanskelig. Indførelsen vil blandt andet afhænge af kommende overenskomstforhandlinger. Det kan skønnes, at for hver 10.000 timelønnede, der overgår fra ferie med feriegodtgørelse til løn under fe-