

## Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner		§ 13, stk. 2, skønnes at medføre en begrænset merudgift på godt 13 mio. kr. § 30, stk. 1, skønnes at medføre et ubetydeligt likviditetstab på godt 1 mio. kr.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Øget fleksibilitet ved ferieadministrationen	Ændringer i administrative rutiner i en overgangsperiode
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet		§ 13, stk. 2, skønnes at medføre en begrænset merudgift på godt 17 mio. kr. § 30, stk. 1, skønnes at medføre et ubetydeligt likviditetstab på knap 3 mio. kr.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Øget fleksibilitet ved ferieadministrationen	Ændringer i administrative rutiner i en overgangsperiode
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører dele af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden	

## Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

## Til kapitel 1

Kapitel 1 indeholder en afgrænsning af lovens anvendelsesområde. Det fremgår af kapitlet, at loven er en lønmodtagerbeskyttelseslov, som indeholder visse ufravigelige regler, som giver rammerne for, hvilke ferieregler der gælder, når andet ikke er aftalt. En ferielov er nødvendig både af hensyn til Danmarks internationale forpligtelser, og af hensyn til de arbejdsgivere og lønmodtagere, der ikke er dækket af en overenskomst. Men der lægges op til, at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang skal kunne indgå kollektive overenskomster på ferieområdet.

Lønmodtagerbegrebet er ikke entydigt defineret i dansk ret, og begrebet bliver ikke nødvendigvis fortolket ens i fx skattelovgivningen, i den arbejdsretlige lovgivning, fx medhjælperloven, funktionærloven og ferieloven, eller i arbejdsskadeforsikringsloven. Lønmodtagerbegrebet giver ofte anledning til fortolkning, og afgrænsningen bliver sværere, efterhånden som der har udviklet og vil udvikle sig nye ansættelsesformer. Uanset hvilken definition man vælger, vil det ikke

være muligt på forhånd at afklare alle afgrænsningsproblemer i relation til lønmodtagerbegrebet. I lov om ansættelsesbeviser er der indsat en definition, og det foreslås sprogligt at formulere lønmodtagerbegrebet i ferieloven på samme måde som i lov om ansættelsesbeviser.

Vedrørende ferielovens territoriale afgrænsning skal loven fortsat finde anvendelse på arbejdsforhold i Danmark. Hvis arbejdsforholdet har tilknytning til flere lande, fx fordi arbejdsstedet ikke ligger i Danmark, eller lønmodtageren ikke ud over 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 ufravigelige 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.

For så vidt angår midlertidig udstationering af arbejdstagere inden for EU- og EØS-landene henvises til bemærkningerne under Forholdet til EU-retten.