

Hvis en udsendelse uden for Danmark varer mere end 12 måneder, anses tilknytningen til den danske ferielov som udgangspunkt for ophørt.

Til § 1

Stk. 1 svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 1 og fastslår princippet om lønmodtagerens ret til ferie.

Stk. 2 definerer den persongruppe, som kan anses for lønmodtagere, det vil sige personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Definitionen indeholder kernen af lønmodtagerbegrebet.

Om en person er lønmodtager vil bero på en helhedsvurdering. Der vil ikke være tvivl om lønmodtagerstatus i langt de fleste arbejdsforhold. Men i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet vil der komme flere og flere arbejdsformer, som kan skabe tvivl om, hvorvidt en person er lønmodtager eller selvstændig.

En lønmodtager er 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 med andre ord være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. Det er almindeligt anerkendt, at arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse kan bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses.

Det vil trække i retning af lønmodtagerstatus, at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber m.v., og at der er aftalt en fast arbejdstid inden for en bestemt referencerperiode.

Det er uden betydning, om den pågældendes arbejdsforhold har en varighed af kun ganske få timer, eller om der er tale om et arbejdsforhold, der - både for så vidt angår den egentlige arbejdstid som varigheden af det samlede arbejdsforhold - svarer til det, der sædvanligvis karakteriseres som et tidsbestemt arbejdsforhold på fuld tid (almindeligt ansættelsesforhold).

Størrelsen af den aftalte løn, og i hvilken form vederlaget ydes, er uden betydning. Det afgørende er, at vederlaget ydes for en arbejds- eller tjenesteydelse, som den ansatte har præsteret. Ligeledes har titel ingen betydning for vurderingen af, om en person er lønmodtager.

Det er med definitionen af lønmodtagerbegrebet ikke hensigten at ændre den hidtidige praksis for, hvem der anses for lønmodtagere efter ferieloven. Det vil fx sige, at familieplejere og au pairs som udgangspunkt anses for lønmodtagere i ferielovens forstand. Omvendt anses indsatte, der udfører arbejde i fængsler og institutioner, og personer, der varetager tillidshverv og borgerligt ombud, som fx borgmestre og folketingsmedlemmer, ikke for lønmodtagere. Det samme gælder som udgangspunkt administrerende direktører, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Uanset definitionen i stk. 2 vil det ikke kunne undgås, at der kan opstå uenighed om, hvorvidt en person er lønmodtager eller ej i ferielovens forstand. Sådanne spørgsmål afgøres af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen og Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 44, stk. 1, og § 45, stk. 1, og i sidste ende af de civile domstole.

Til § 2

Stk. 1 svarer til den gældende lovs § 2, stk. 1, nr. 1-3, bortset fra at tjenestemænd i folkeskolen ikke længere er undtaget fra ferieloven. Uanset at de er lønmodtagere, undtages som hidtil statstjenestemænd og ansatte på tjenstemandslignende vilkår fra ferieloven. Finansministeren har derfor ansvaret for, at der er regler om ferie for de pågældende lønmodtagere, herunder at disse respekterer Danmarks internationale forpligtelser.

Lønmodtagere, der har indgået aftale om optjening og afvikling af ferie i henhold til lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., undtages fortsat fra 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.

I stk. 2 præciseres, 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 gældende lovs § 2, stk. 2, idet det foreslås, at også tjeneste-