

rietillæg. Reglerne er sprogligt moderniseret og samler den gældende lovs § 15 og § 16 i én bestemmelse. Der tilsigtes ingen ændringer i forhold til den gældende lov. Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Det fremgår af *stk. 1*, at der skal beregnes feriegodtgørelse af indkomstskattepligtige lønbeløb, hvilket vil sige vederlag, som udspringer af arbejdsforholdet, og som lønmodtageren har et retligt krav på. Retspraksis om ferieloven er indarbejdet, således at der alene ydes feriegodtgørelse af reelt skattepligtige indtægter. Vederlaget skal udbetales under ansættelsen og omfatter ikke fx fratrædelsesgodtgørelse og konkurrenceklausultillæg, som først udbetales efter ansættelsesforholdets afslutning. Derudover vil der som hidtil ikke skulle beregnes feriegodtgørelse af søgnehelligdagbetaling, da der er tale om godtgørelse og ikke et vederlag.

Der beregnes endvidere feriegodtgørelse af værdien af personalegoder, hvilket svarer til den gældende lovs § 16, stk. 2, om beregning af feriegodtgørelse af værdien af kost og logi. Udtrykket personalegoder dækker fortolkningen af naturalydelser, og det skal opfattes i overensstemmelse med ligningslovens og skattekontrollovens definition af begrebet.

Værdien af personalegoder beregnes på baggrund af Ligningsrådets takster. Det har hidtil fremgået af den gældende lovs § 16, stk. 2, at der kunne aftales en højere værdi. Muligheden for at aftale dette fremgår ikke længere af bestemmelsen, men det forhindrer ikke indgåelsen af en sådan aftale, da det fremgår af lovens § 4, stk. 2, at loven ikke er til hinder for videregående rettigheder.

Det fremgår af *stk. 2*, at visse beløb, som ikke er indkomstskattepligtige for lønmodtageren, alligevel indgår i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg. Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 16, stk. 1, 2. og 3. pkt.

I *stk. 3* fastsættes det, at der ikke skal beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg. Det vil sige, at det beregningsgrundlag, som følger af bestemmelsens stk. 1 og stk. 2, skal reduceres med de beløb, som lønmodtageren har modtaget under ferie. Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 15.

Til § 27

Efter § 27 har arbejdsmarkedets parter mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige en række af bestemmelserne i kapitel 4.

Efter *stk. 1* kan det ved kollektiv overenskomst aftales, at lønmodtagere, der har ret til feriegodtgørelse,

i stedet skal have løn under ferien, selvom lønmodtagerne ikke opfylder kravene om opsigelsesvarsel på mindst 1 måned og om fuld løn under sygdom og på søgnehellig dage. Der er åbnet for muligheden, fordi nogle grupper, der har ret til feriegodtgørelse, er i ubrudt ansættelse hos samme arbejdsgiver fra optjeningsåret, til ferien holdes. For disse grupper kan det være hensigtsmæssigt, hvis de optjener ret til løn under ferie og ferietillæg i stedet for feriegodtgørelse. Det kan for disse grupper virke overflødigt med en særskilt beregning af ferielønnen og - for arbejdsgivere uden en feriekortordning efter § 31 - en løbende indbetaling af feriegodtgørelsen til FerieKonto. Der ved vil man også undgå et uhenigtsmæssigt forløb ved udbetalingen i forbindelse med ferien. Feriegodtgørelse kan udbetales op til en måned før ferien, sammenfaldende med den sidste lønudbetaling. Derefter kan der gå lang tid før den næste regelmæssige lønudbetaling. Efter omstændighederne kan det være en fordel for alle parter, at der ikke sker ændringer i intervallerne for og størrelsen af lønudbetalingen, alene fordi der holdes ferie.

Parterne kan ved kollektiv overenskomst ligeledes aftale, at lønmodtagere, der er omfattet af § 23, stk. 1, om ret til løn under ferie, i stedet får feriegodtgørelse efter § 24.

Efter *stk. 2* kan parterne ved kollektiv overenskomst fravige § 23, stk. 2-5. Parterne kan fx aftale, hvad den sædvanlige og fast påregnelige løn under ferien skal udgøre. Parterne vil kunne aftale hvilke tillæg, der skal og ikke skal indgå i lønnen under ferie. Det kan ligeledes aftales, hvordan værdien af personalegoder skal beregnes, og om ferietillægget skal være andet end 1 pct., ligesom parterne kan aftale andre regler for provisionslønnes løn under ferie. Parterne vil også kunne aftale, at der ikke skal ske en regulering af lønnen under ferie, selvom lønmodtagerens arbejdstid eller arbejdsomfang har ændret sig væsentligt. Parterne kan endvidere fravige bestemmelsen om, at ferietillægget skal udbetales senest samtidig med, at ferien begynder, og at udbetalt feriegodtgørelse ikke kan kræves tilbagebetalt. Parterne kan ligeledes fravige bestemmelsen om, at en lønmodtager før optjeningsårets begyndelse har ret til at kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie.

Derudover kan arbejdsmarkedets parter fravige bestemmelsen om sygeferiegodtgørelse i § 25. Arbejdsmarkedets parter vil fx kunne aftale, at sygeferiegodtgørelsen beregnes af den sygeløn, der måtte være aftalt ved kollektiv overenskomst, selvom det indebærer et lavere beregningsgrundlag end lønnen 4 uger før