

det løbende optjeningsår. Det fremgår af § 33, at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter de nærmere regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30.

Efter den gældende lov har arbejdsgivere ubetinget pligt til at indbetale eller tilbageholde feriepenge for alle fratrædende lønmodtagere – uanset om lønmodtageren fx overgår til alders- eller invalidepension, emigrerer eller kun har optjent ganske små beløb.

Det fremgår af bestemmelsens *stk. 1*, at arbejdsgiveren, FerieKonto eller feriekontostederen mod fornøden dokumentation kan udbetale al optjent feriegodtgørelse til to nærmere definerede lønmodtagergrupper, nemlig lønmodtagere, der af alders- eller helbredsmæssige årsager helt forlader arbejdsmarkedet, og lønmodtagere, der forlader det danske arbejdsmarked, fordi de flytter til udlandet. Udbetalingstidspunktet er ved fratræden, eller - hvis beløbet er indbetalt til FerieKonto eller er omfattet af en ferieordning - det tidspunkt, hvor lønmodtageren over for den, som administrerer feriegodtgørelsen, dokumenterer, at det danske arbejdsmarked forlades helt.

Der skal være tale om, at lønmodtageren forlader det danske arbejdsmarked. Med alders- eller helbredsmæssige årsager tænkes der på, at lønmodtageren helt forlader arbejdsmarkedet for at modtage en pension. Efter indførelsen af den fleksible efterløn er det ikke længere forudsat, at lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet, når lønmodtageren går på efterløn. Feriegodtgørelsen vil derfor ikke længere skulle udbetales, hvis lønmodtageren går på efterløn. Der vil dog fortsat i begrænset omfang være mulighed for at overgå til efterløn efter de hidtidige regler. Disse personer vil derfor kunne være omfattet af bestemmelsen i nr. 1 og få feriegodtgørelse udbetalt ved fratræden. Med flytning til udlandet tænkes der på lønmodtagere, der emigrerer eller på grund af længerevarende arbejdskontrakter i udlandet forlader Danmark.

Dokumentationskravet for lønmodtagere, der tager ophold i udlandet, er lempet i forhold til den gældende lov, der kræver dokumentation for, at såvel arbejde som bopæl opgives. Ligeledes skelnes der i den gældende lov mellem lønmodtagere, der tager midlertidigt eller permanent ophold i udlandet, eller som blot ved ferieårets start havde ophold i udlandet. Udbetaling af feriegodtgørelse kræver i dag en dispensation fra direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen. Fremover stilles der kun krav om en framelding fra Det Centrale Personregister (CPR-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

I *stk. 2* er foreslået en bestemmelse om, at mindre feriegodtgørelsesbeløb kan udbetales af arbejdsgiveren ved lønmodtagerens fratræden. Feriegodtgørelsesbeløbet må ikke overstige 500 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og arbejdsgiveren kan ikke udbetale et sådant beløb mere end to gange til samme lønmodtager i det samme optjeningsår. Der er tænkt på den situation, hvor en lønmodtager har sin hovedbeskæftigelse hos én arbejdsgiver, og derudover for en anden arbejdsgiver yder en enkeltstående tjenesteydelse, som for lønmodtageren har karakter af en bi-beskæftigelse. Størrelsen af det optjente feriegodtgørelsesbeløb, der svarer til en lønindtægt på 8.000 kr., er fastsat ud fra en betragtning om, at beløbet ikke kan danne økonomisk grundlag for at holde ferie.

Hensigten med *stk. 2* er at lette arbejdsgiverne for den administrative byrde, det kan være at skulle indbetale og indberette små feriegodtgørelsesbeløb for lønmodtagere, som arbejdsgiveren kun har en enkeltstående og meget kortvarig kontakt med i ferieoptjeningsåret. Det er derfor arbejdsgiveren, der afgør, om feriegodtgørelsen skal udbetales ved fratræden, eller om de almindelige regler i kapitel 5 skal følges. Nogle brancher er karakteriseret ved hyppige, kortvarige ansættelsesforhold, men dog ofte således, at der er tale om ansættelse hos den samme arbejdsgiver eller den samme begrænsede kreds af arbejdsgivere. For at modvirke at en væsentlig del af feriegodtgørelsen i sådanne ansættelsesforhold udbetales sammen med lønnen, foreslås det, at en arbejdsgiver kun kan bruge reglen 2 gange over for den samme lønmodtager hvert år, det vil sige højst for en lønindtægt på ca. 16.000 kr.

Det fremgår af *stk. 3*, at lønmodtageren har et krav på at få udbetalt feriegodtgørelse ved ferieårets begyndelse, hvis beløbet ikke overstiger 1.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Denne ret til udbetaling er ikke betinget af, at lønmodtageren holder ferie. Udbetalingspligten påhviler FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen efter § 31. I langt de fleste ferieordninger ligger feriepengene hos den arbejdsgiver, som feriegodtgørelsen er optjent hos. Det vil sige, at det ofte vil være den nuværende eller tidligere arbejdsgiver, der skal udbetale feriegodtgørelsen.

*Stk. 4* skal ses i sammenhæng med § 19, *stk. 4*, hvorefter retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår bortfalder. Feriepengene for de bortfaldne feriedage udbetales af arbejdsgiveren, FerieKonto eller ferieordningen til lønmodtageren ved fratræden. Feriepenge for de bortfaldne feriedage beregnes for månedslønnede ud fra lønnen på fratrædelsestidspunktet. Lønmodtagere, der har op-