

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 115
af 4. maj 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm.
del)**

Spørgsmål nr. 115:

Det fremgår af den redegørelse om fradrag i efterlønnen for uhævede feriepenge, som udvalget fik den 26. april 2006 (alm.del-bilag 214), at der fremover ikke længere vil være forskel på, om man holder ferien i ferieåret eller venter med at få feriepengene udbetalt til efter ferieårets udløb. Ministeren anmodes om at oplyse, hvorvidt det skal forstås således, at dobbeltforsørgelse i forbindelse med uhævede feriepenge ikke længere vil kunne finde sted. Vil der fremover ske modregning i efterlønnen hvis man på det tidspunkt, hvor feriepengene udbetales ikke modtager efterløn f.eks. fordi personen er i arbejde eller overgået til pension herunder folkepension.

Maj 2006

Vores sag

304-0006/06-19-0054

Svar:

Fradrag i efterløn forudsætter, at der er en udbetaling af efterløn at foretage fradraget i.

Derfor kan der ikke ske fradrag, hvis man på det tidspunkt, hvor feriepengene udbetales, er i arbejde i et sådant omfang, at der ikke udbetales efterløn i den periode, fradraget foretages. Der kan heller ikke foretages fradrag i en ydelse, man ikke længere modtager, fx fordi man er overgået til folkepension.

Jeg kan nævne, at mindre beløb efter ferielovens § 30, stk. 2-4, § 34 a, og § 34 b, stk. 1, af administrative grunde fortsat ikke medfører fradrag i efterlønnen.

Reglen i ferielovens § 30, stk. 2, giver arbejdsgiveren mulighed for at udbetale feriegodtgørelse på 500 kr. eller derunder netto ved fratræden. Reglen anvendes i forbindelse med kortvarige ansættelser. Det er valgfrit, om arbejdsgiveren benytter udbetalingsmuligheden, eller afregner pengene til FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen. Hensigten med reglen var 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 optjeningsåret.

Efter ferielovens § 30, stk. 3, udbetaler FerieKonto, eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen, feriegodtgørelse, der for et optjeningsår er på 1.000 kr. eller derunder netto, ved ferieårets begyndelse,

uanset om ferien holdes. Forud for 2001 var grænsen for udbetaling på 500 kr. Denne beløbsgrænse blev indført i 1984 med henblik på at forenkle og smidiggøre administrationen af feriegodtgørelsesmidlerne.

Efter ferielovens § 30, stk. 4, udbetales ved fratræden overført, ikke afholdt ferie af arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen. Reglen sikrer, at en ny arbejdsgiver ikke er forpligtet til at acceptere tidligere overført ferie fra tidligere ansættelsesforhold. Det er derfor naturligt, at feriepengene for de bortfaldne feriedage udbetales til lønmodtageren. Der er ingen øvre beløbsgrænse efter § 30, stk. 4.

Der er således tale om mindre beløb, der kan udbetales ved fratræden eller ved ferieårets begyndelse. Som hovedregel kan beløbene ikke overstige 1.000 kr.

Jeg kan supplerende oplyse, at selv om feriepengene er blevet udbetalt efter reglen i § 30, stk. 2 eller 3, vil en arbejdsgiver kunne pålægge lønmodtageren at holde den dertil svarende ferie i ferieåret.

Den 1. januar 2004 blev kapitel 5 a indsat i ferieloven. Dermed kom en række yderligere muligheder for udbetalinger ved ferieårets udløb.

Lovforslaget skulle sikre, at en endnu højere andel end de skønnede 99,75 pct. af den samlede feriebetaling fremover udbetales til de respektive lønmodtagere ved ferieårets udløb.

Efter ferielovens § 34 a, stk. 1-3, udbetales ved ferieårets udløb feriegodtgørelse på under netto 1.500 kr. Udbetaling kan ske af arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af ferielovens § 31 administrerer feriegodtgørelsen.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 1, kan uhævet feriegodtgørelse på under netto 3.000 kr. for afholdt ferie kræves udbetalt. Lønmodtageren skal erklære, at ferien er afholdt i et ansættelsesforhold.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 2, udbetales efter anmodning uhævet feriegodtgørelse, der er optjent i et ansættelsesforhold, der ophører i ferieåret. Lønmodtageren skal erklære, at ansættelsesforholdet er ophørt.

Efter ferielovens § 34 b, stk. 3, kan feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, der vedrører den 5. ferieuge, og som ikke overføres til det næste ferieår, udbetales efter anmodning fra lønmodtageren. Lønmodtageren skal erklære, at feriepengene vedrører den 5. ferieuge.

Det fremgår endelig af ferielovens § 34 b, stk. 4 og 5, at der skal ske anmodning om udbetaling efter stk. 1-3 senest den 30. september efter ferieårets udløb, og at der i forhold til udbetalinger efter stk. 2 og 3 skal ske fradrag for dage med arbejdsløshedsdagpenge, ydelser efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp i det pågældende ferieår.

Endelig medfører udbetalinger efter ferielovens § 38, de såkaldte feriehindringer, ikke fradrag i efterlønnen. Det betyder, at en lønmodtager, som er **forhindret** i at holde sin ferie af helt bestemte årsager, kan få sine feriepenge udbetalt, uden at ferien holdes.

Det gælder, hvis ferien ikke kan holdes på grund af;

1. egen sygdom,
2. barselorlov,
3. orlov til adoption,
4. ophold i udlandet, forudsat at pågældende ikke er i et ansættelsesforhold, som er omfattet af ferieloven under opholdet,
5. overgang til selvstændigt erhverv,
6. overgang til arbejde i hjemmet, valg til borgmester,
7. udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
8. indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner,
9. tvangsanbringelse,
10. lovligt varslede og afsluttede konflikter,
11. aftjening af værnepligt, tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
12. deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG,
13. manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,
14. pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste,
15. løn eller vederlag efter serviceloven, eller
16. orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

Som det fremgår, er en stor del af disse feriehindringer ikke relevante i forhold til efterlønsmodtagere.

Samlet set er det min opfattelse, at det er fornuftigt, at der i ferieloven er en række udbetalingsregler, der bevirker en smidig administration af ferie-systemet generelt. Det er til fordel for lønmodtageren, og dem der administrerer feriepengene.

Jeg synes også, det er rimeligt, at mindre beløb, der kan komme til udbetaling, uden at ferien holdes eller ved ferieårets begyndelse, af administrative grunde ikke har betydning i forhold til udbetaling af efterløn.

Som jeg tidligere har svaret, synes jeg dog ikke, at det er rimeligt, at man bevidst vælger at undlade at holde sin ferie, eller hæve sine feriepenge, og dermed kunne undgå fradrag i efterlønnen for potentielt ganske store beløb.

Noget anderledes stiller det sig i forhold til feriehindringerne. Her har lønmodtageren dokumenteret at have været *forhindret* i at holde sin ferie. Det har dermed ikke været muligt at spekulere i senere dobbeltforsørgelse.