

Rapport fra Arbejdsgruppen om ferie og sygdom

September 2010
Beskæftigelsesministeriet

Indholdsfortegnelse

Kap. 1. Indledning	4
1.1. Baggrund for nedsættelse af arbejdsgruppen	4
1.2. Kommissoriet for arbejdsgruppen	4
1.3. Arbejdsgruppens sammensætning og mødeafholdelse	4
Kap. 2. Internationale forpligtelser	6
2.1. EU's arbejdstidsdirektiv	6
2.2. ILO-konvention nr. 52	6
Kap. 3. Gældende dansk ret vedr. ferie og sygdom	7
3.1. Generelt	7
3.2. Ferie og sygdom	7
3.3. Fravigelsesmuligheder	8
3.4. Sygdom som feriehindring	9
3.5. Administrativ praksis	9
Kap. 4. Referat, analyse og vurdering af dommene C-277/08 (Pereda) og de forenede sager C-350/06 og C-520/06	10
4.1. Gennemgang af dommene	10
4.1.1. Indledning	10
4.1.2. Gennemgang af de forenede sager C-350/06 og C-520/06	10
4.1.3. Gennemgang af C-277/08	12
4.2. Fremsatte synspunkter og vurdering af dommene	13
4.2.1. Synspunkter fra lønmodtagerside	13
4.2.2. Synspunkter fra arbejdsgiverside	13
4.2.3. Andre synspunkter fremsat udenfor arbejdsgruppen	15
4.3. Beskæftigelsesministeriets diskussion og vurdering af dommene	15
4.4. Arbejdsgruppens anbefaling på baggrund af dommene	17
Kap. 5. Andre landes regler om ferie og sygdom og deres eventuelle overvejelser vedr. EU-Domstolens afgørelser herom	19
5.1. Retstilstanden i udvalgte lande	19
5.2. Oversigtsskema	22
Kap. 6. Modeller for erstatningsferie ved sygdom under ferie – herunder modeller for inddæmning af de økonomiske konsekvenser og beregning heraf	35
6.1. Baggrund	35
6.2. Muligheder for inddæmning af de økonomiske konsekvenser	35
6.3. Modeller	37

Kap. 7. Arbejdsgruppens afsluttende bemærkninger og anbefalinger	46
Bilag	50

Kapitel 1 - Indledning

1.1 Baggrunden for udredningsarbejdets iværksættelse

Efter at EU-Domstolen den 10. september 2009 afsagde dom i sag C-277/08 (Pereda) blev spørgsmålet om, hvilke konsekvenser dommen vil kunne få for de danske ferieregler, rejst. Således anmodede Folketingets Europaudvalg ved brev af 9. oktober 2009 Beskæftigelsesministeren om at oversende et notat med en beskrivelse af dommen og dens forventelige konsekvenser for de danske ferieregler (spørgsmål nr. 4, EEU alm. del.).

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 4 af 18. december 2009 var vedlagt et notat fra december 2009, der kort redegjorde for EU-Domstolens dom i C-277/08 samt de forenede sager C-350/06 og C-520/06, som ligesom C-277/08 vedrører retten til ferie i forbindelse med sygdom. Desuden oplyste ministeren i besvarelsen af spørgsmål 4, at regeringen havde besluttet, at der i regi af Implementeringsudvalget, hvor arbejdsmarkedets parter deltager, skulle foretages en nærmere vurdering af dommenes juridiske, økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige implikationer i forhold til de danske ferieregler. Udvalget skulle komme med forslag, som bedst mest muligt kan inddæmme de mulige økonomiske konsekvenser af en eventuel lovændring.

På Implementeringsudvalgets møde den 21. januar 2010 blev det besluttet at lade en arbejdsgruppe under udvalget varetage opgaven. De i Implementeringsudvalget repræsenterede organisationer kunne stille med en deltager til arbejdsgruppen, mens der fra Beskæftigelsesministeriet, som varetog sekretariatsfunktionen, ville være deltagelse fra Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center samt fra Pensionsstyrelsens Feriekontor. Arbejdsgruppen skulle færdiggøre arbejdet hurtigst muligt og gerne inden sommerferien 2010.

1.2 Kommissorium for arbejdsgruppen

Kommissoriet for arbejdsgruppen fremgår af Beskæftigelsesministerens besvarelse af det ovenfor nævnte spørgsmål nr. 4 fra Folketingets Europaudvalg og af det notat fra december 2009, der var vedlagt besvarelsen. På baggrund heraf sammenfattede arbejdsgruppen på sættemødet den 24. februar 2010 kommissoriet således:

”Arbejdsgruppens kommissorium består i at foretage en nærmere vurdering af dommenes juridiske, økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige implikationer i forhold til de danske ferieregler, idet arbejdsgruppen i den forbindelse skal undersøge praksis i andre lande, herunder hvordan man i andre lande forholder sig til dommene, og komme med forslag til initiativer, som bedst muligt kan inddæmme de mulige økonomiske konsekvenser af en eventuel lovændring.”

1.3 Arbejdsgruppens sammensætning og afholdelse af møder

Idet det bemærkes, at der i påkommende tilfælde har været mulighed for at møde med suppleanter, har arbejdsgruppen haft følgende medlemmer:

Anders Levy (formand) og Kirsten Weber Olsen (Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center) samt Søren Balslev og Carina Vinkler (Feriekontoret, Pensionsstyrelsen), Beskæftigelsesministeriet

Evelyn Jørgensen, Landsorganisationen i Danmark

Merete Preisler, Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Niels Krarup, Lederne

Susan Brandt, KL

Louise Bøllingtoft, Danske Regioner

Per Frydenreim Møller, FTF

Birgitte Dember, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

Flemming Dreesen, Dansk Arbejdsgiverforening

Jesper David Jensen, Akademikernes Centralorganisation

Birgitte Nielsen/Susanne Højgaard Mens, Personalestyrelsen

Arbejdsgruppens første møde fandt sted den 24. februar 2010. Herefter blev der inden sommerferien 2010 afholdt 7 møder. Da arbejdsgruppen i juni 2010 fandt, at der var brug for lidt mere tid til at færdiggøre arbejdet, blev det ved brev af 28. juni 2010 meddelt Implementeringsudvalget, at arbejdsgruppen forventede at afslutte arbejdet ultimo august 2010. I august 2010 blev der holdt yderligere 3 møder.

Kapitel 2 - Internationale forpligtelser

2.1 EU's arbejdstidsdirektiv

Det fremgår af artikel 7 i Rådets direktiv (2003/88/EF) af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet), at en lønmodtager har ret til mindst 4 ugers årlig betalt ferie, og at retten til ferie kun kan erstattes med en finansiel godtgørelse, når arbejdsforholdet ophører.

Art. 7 har følgende ordlyd:

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

2.2 ILO-konvention nr. 52

ILO-konvention nr. 52, der stammer fra 1936, er ratificeret af Danmark, og giver blandt andet lønmodtagere ret til 1 uges ferie med løn efter 1 års løbende ansættelse.

ILO-konvention 132 omhandler også årlig ferie med løn, men Danmark har ikke ratificeret konventionen.

Kapitel 3 - Gældende dansk ret vedrørende ferie og sygdom

3.1. Generelt.

Den første ferielov blev vedtaget i 1938. I 1979 blev ferieloven revideret i overensstemmelse med de resultater, der blev opnået ved overenskomstforhandlingerne. Der blev indført 5 ugers ferie fra optjeningsåret 1980 og feriegodtgørelsen fastsat til 12½ procent. I 2000 blev ferieloven ændret, således at det fra 2001 blev muligt at overføre den 5. ferieuge. Fra 2004 har det været muligt at få den 5. ferieuge udbetalt. Selvom der løbende er blevet foretaget ændringer af ferieloven, har lovens grundlæggende principper om optjening af ferie og afholdelse heraf ikke ændret sig væsentligt.

Den danske ferielov kan fraviges i kollektive overenskomster, så den kan tilpasses de forskellige brancher. Der er naturligvis visse minimumsstandarder, som fx retten til 5 ugers årlig ferie, som ikke kan fraviges hverken ved kollektiv eller individuel aftale. Hvis ferieloven er indskrevet i en kollektiv overenskomst, vil fortolkning og brud på denne del af overenskomsten skulle behandles af overenskomstens parter i det arbejdsretlige system.

Efter den danske ferielov optjener alle lønmodtagere ret til 5 ugers betalt ferie, hvis de har været ansat i et helt optjeningsår (kalenderår). Ved kortere ansættelse i optjeningsåret reduceres retten til betalt ferie tilsvarende. I sådanne tilfælde har alle ret til at supplere op til 5 ugers ferie, men for egen regning.

Efter den danske ferielov afholdes ferien i det ferieår, der følger efter optjeningsåret. Ferieåret går fra 1. maj efter optjeningsåret til 30. april året efter. Ferien holdes efter aftale med arbejdsgiveren, der ved uenighed om feriens placering har retten til at fastsætte ferien med henholdsvis 3 måneders og 1 måneds varsel for så vidt angår de 3 ugers hovedferie og de 2 ugers øvrige feriedage.

Hvis ferien ikke holdes i ferieåret, er den som udgangspunkt gået tabt for lønmodtageren, og lønmodtageren kan ikke få udbetalt sine dertil svarende feriepenge, der i så tilfælde overføres til feriefonde. Det skyldes for det første, at det giver lønmodtageren incitament til at holde ferien i ferieåret og for det andet, at arbejdsgiveren ikke skal tjene på, at lønmodtageren ikke holder sin ferie. Der gælder dog en række undtagelser, som primært omhandler følgende situationer:

1. En arbejdsgiver og en lønmodtager kan inden ferieårets udløb skriftlig aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Af hensyn til arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1¹, der beskytter de først 4 ugers ferie med løn, skal lønmodtageren altså hvert år som udgangspunkt holde mindst 4 ugers optjent ferie, før der kan overføres ferie.
2. Af samme grund kan en lønmodtager altid efter ferieårets afslutning kræve at få udbetalt optjent ferie ud over 20 dage, med mindre lønmodtageren har fået visse offentlige ydelser i ferieåret.
3. En lønmodtager, der er fratrukket, kan efter ferieårets afslutning kontant få udbetalt sine uhævede feriepenge, med mindre lønmodtageren har fået visse offentlige ydelser i ferieåret. Der henvises til artikel 7, stk. 2, i arbejdstidsdirektivet, hvoraf følger, at ferie kan erstattes med en kontant udbetaling, når arbejdsforholdet er ophørt.

3.2. Ferie og sygdom.

Frem til ændringen af ferieloven i 2001 bar lønmodtageren efter fast praksis risikoen for sygdom i forbindelse med ferie allerede fra arbejdstids ophør på den sidste arbejdsdag (typisk fredag eftermiddag) og ikke først ved arbejdstid begyndelse første feriedag (typisk mandag morgen).

Siden 2001 begynder ferien efter § 13, stk. 1 og stk. 2, ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. Det betyder, at ferien for langt de fleste lønmodtagere begynder ved normal arbejdstid mandag morgen, således at ferieugen går fra mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse til fredag aften ved normal

¹ Rådets direktiv, nr. 2003/88/EF af 4. november 2003

arbejdstids ophør. Det er den enkelte lønmodtagers normale arbejdstids begyndelse og ophør der er afgørende for, hvornår ferien begynder henholdsvis slutter.

Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien. Hvis lønmodtageren vælger ikke at påbegynde ferien, vil lønmodtageren have ret til en erstatningsferie på et senere tidspunkt for de mistede feriedage, det vil sige, at ferien suspenderes. Når lønmodtageren bliver rask, skal lønmodtageren møde på arbejde igen, medmindre lønmodtageren vælger at afholde resten af ferien inden for den fastlagte ferieperiode. Hvis lønmodtageren i stedet ønsker en ny "hel" ferieperiode, må lønmodtageren møde på arbejde efter raskmelding. Dette gælder, selv om lønmodtageren bliver rask inden for den periode, hvor lønmodtageren skulle have holdt sin ferie.

Omvendt betyder det efter dansk ferieret, at en lønmodtager, der bliver syg efter at have påbegyndt sin ferie, selv bærer risikoen for sygdommen og har ikke ret til en erstatningsferie for de feriedage, hvor lønmodtageren er syg. Det vil sige, at ferien ikke suspenderes. Det er den altovervejende hovedregel, at det gælder, uanset sygdommens længde og hvor alvorlig sygdommen er.

Der er ikke et særligt sygdomsbegreb i ferieloven. Det er ikke længere af betydning, om lønmodtageren kan anses for at kunne holde ferien med et rekreativt udbytte. Det er alene afgørende, om lønmodtageren anses for syg i forhold til at kunne udføre sit arbejde. At der ikke længere skal foretages en vurdering af det rekreative udbytte af ferien skyldes, at det er hensigtsmæssigt med en klar regel på området.

Der er ikke regler i ferieloven om sygemelding eller dokumentation i forbindelse med sygdom efter § 13, stk. 1 og stk. 2. Lønmodtageren skal i overensstemmelse med de regler om sygemelding, der i øvrigt måtte gælde for ansættelsesforholdet, sygemelde sig over for arbejdsgiveren. Det vil normalt betyde, at lønmodtageren sygemelder sig over for arbejdsgiveren den første feriedag.

Efter ferielovens § 25 optjener lønmodtagere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, efter nærmere angivne betingelser ret til sygeferiegodtgørelse. Efter stk. 5, kan arbejdsgiveren bede lønmodtageren om at dokumentere, at sygdom eller tilskadekomst er årsag til fraværet. Lønmodtageren skal alene dokumentere årsagen til fraværet og har efter ferieloven hverken pligt til at oplyse om sygdommens eller tilskadekomstens art eller varighed. Det er arbejdsgiveren, der bestemmer, hvilken dokumentation der ønskes, ligesom det er arbejdsgiveren, der må betale lønmodtagerens eventuelle omkostninger ved at fremskaffe dokumentationen.

Det forhold, at der ikke er ret til erstatningsferie for sygdom, der opstår under ferien, skal dog modificeres for så vidt angår graviditetsbetinget sygdom, hvilket er en følge af EF-domstolens afgørelse af 19. november 1998 (Høj-Pedersen C-66/96). På samme måde har lønmodtagere, der begynder barselsorlov under ferien ret til erstatningsferie for de mistede feriedage. Det følger af EF-domstolens dom af 18. marts 2004 (Merino Gómez C-342/01).

3.3. Fravigelsesmuligheder

Ferielovens § 13, stk. 1 og stk. 2, kan ikke fraviges hverken ved en kollektiv eller en individuel aftale til ugunst for lønmodtageren. En arbejdsgiver kan dog altid i kraft af ledelsesretten stille en lønmodtager bedre end ferieloven, og kan derfor ensidigt beslutte at give en medarbejder en erstatningsferie, selv om medarbejderen bliver syg under ferien.

I § 12 i bekendtgørelsen til ferieloven er det reguleret, at en lønmodtager, der er sygemeldt, når den fastlagte ferie begynder, har ret til at holde resten af ferien i forlængelse af sin raskmelding. Desuden kan varslet på 3 måneder i ferielovens § 15, stk. 2, forkortes, således at hovedferien kan holdes inden ferieperiodens udløb. Disse bestemmelser i bekendtgørelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

I de offentlige ferieoverenskomster på statens og det kommunale/regionale område er der indført en fakultativ mulighed for myndigheden til i særlige tilfælde at suspendere ferie ved sygdom, der opstår under ferien. Tilsvarende bestemmelser er aftalt i en række private overenskomster, bl.a. på akademikerområdet.

Det følger af § 14 i Finansministeriets cirkulære om ferieaftalen, § 22 i aftale om ferie for personale ansat i kommuner og § 22 i aftale om ferie for personale ansat i regioner, at hvis en ansat bliver syg under ferien, kan ferien helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiveren/ansættelsesmyndigheden skønner, at særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, kan der tages hensyn til sygdommens varighed og karakter, om sygdommen er til hinder for en rimelig udnyttelse af ferien, om sygdommen er af alvorligere karakter, eller om sygdommen skyldes tilskadekomst under tjeneste før feriens påbegyndelse. Ansættelsesmyndigheden/arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdommen ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

Som det fremgår af ovennævnte ferieoverenskomster, foretager arbejdsgiveren/ansættelsesmyndigheden således i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering af, om ferien skal suspenderes.

3.4. Sygdom som feriehindring

Det fremgår af ferielovens § 38, stk. 1, at hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren. Sygdom er en sådan feriehindring.

Det betyder, at en lønmodtager, som på grund af sygdom er helt eller delvist forhindret i at holde sin hovedferie op til ferieperiodens (1. maj – 30. september) udløb, har ret til at få udbetalt feriepengene for hovedferien (op til 3 ugers ferie) umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning. Lønmodtageren kan i stedet vælge at holde ferien på et senere tidspunkt i ferieåret.

På samme måde skal en lønmodtager, der er forhindret i at holde sin ferie umiddelbart op til ferieårets udløb på grund af sygdom, have udbetalt feriepengene for ferien, uden at ferien holdes, medmindre ferien er overført til næste ferieår efter § 40 i ferieloven.

Det fremgår af § 40 i ferieloven, at det ved en kollektiv overenskomst kan aftales, at ferie omfattet af § 38, stk. 1, i stedet afholdes det følgende ferieår. Det betyder, at en lønmodtager har mulighed for at få overført ferie, der ikke kan afholdes i ferieåret på grund af sygdom, til næste ferieår i stedet for at få feriepengene udbetalt. De nærmere betingelser afhænger af indholdet af den kollektive overenskomst. Ferieloven giver således ikke lønmodtageren et krav på at holde erstatningsferie i næstfølgende ferieår, kun adgang til kontant udbetaling, hvis lønmodtageren har en feriehindring i form af sygdom.

3.5. Administrativ praksis.

Der er siden ændringen af ferieloven i 2001 stort set ikke administrativ praksis om reglerne om sygdom og ferie i ferielovens § 13, stk. 1 og stk. 2, fordi der ikke indgår sager om tvister mellem arbejdsgiver og lønmodtager om retten til erstatningsferie under sygdom.

Kapitel 4 - Referat, analyse og vurdering af dommene C-277/08 (Pereda) og de forenede sager C-350/06 og C-520/06

4.1 Gennemgang af dommene

4.1.1. Indledning

I 2009 traf EU-Domstolen afgørelse i to sager – de forenede sager C-350/06 og C-520/06 samt C-277/08 – som har givet anledning til overvejelser om, hvorvidt retstilstanden i Danmark, hvorefter lønmodtageren bærer risikoen for sygdom, som opstår under ferien, kan opretholdes, eller om det er nødvendigt at ændre ferieloven, så lønmodtagere har ret til erstatningsferie, hvis de bliver syge under deres ferie.

Analysen indledes med arbejdsgruppens gennemgang af dommene i form af en beskrivelse af sagernes faktiske omstændigheder og identifikation af relevante eller væsentlige præmisser, overvejelser og udtalelser i dommene (afsnit 4.1.2. – 4.1.3). I afsnit 4.2. redegøres der for forskellige de synspunkter, der blandt andet er blevet fremsat i arbejdsgruppen fra henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverside, om forståelsen af dommene og deres betydning i relation til gældende dansk ret. Herefter indeholder afsnit 4.3. Beskæftigelsesministeriets diskussion, argumentation og vurdering af dommene.

Det vurderes som hensigtsmæssigt at indlede gennemgangen af domme med de forenede sager C-350/06 og C-520/06, som er afgjort først og som på visse punkter kan ansues som en forløber for C-277/08, og gennemgangen af førstnævnte afgørelse vil være koncentreret om de aspekter af denne dom, der har relevans i relation til spørgsmålet om risikoen for sygdom, der opstår under ferien. De dele af afgørelsen, der angår besvarelsen af de præjudicielle spørgsmål vedrørende en finansiel godtgørelse, vil således ikke blive berørt i videre omfang i denne fremstilling.

I kap. 4 tages alene stilling til, om ferieloven bør ændres som beskrevet, mens spørgsmålet om, hvordan en sådan ændring kan udformes og de økonomiske og arbejdsmarkedspolitiske konsekvenser heraf, behandles i kap. 6.

4.1.2. Gennemgang af de forenede sager C-350/06 og C-520/06

Sag C-520/06 angik en gruppe offentligt ansatte lønmodtagere i UK. En af disse lønmodtagere havde under en langvarig sygefraværperiode meddelt arbejdsgiver, at hun ønskede at afholde sin årlige, betalte ferie indenfor to måneder, hvilket arbejdsgiver afslog, og efter at spørgsmålet om hendes ret til at holde ferie under en sygeperiode havde været behandlet ved relevante instanser, besluttede House of Lords at forelægge spørgsmålet præjudicielt for EU-Domstolen.

Det første præjudicielle spørgsmål

I dommens præmis 20 formulerer domstolen, at den forelæggende ret nærmere ønsker oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, hvorefter en arbejdstager, som er på sygeorlov, ikke er berettiget til at holde årlig betalt ferie i løbet af den periode, hvor han har sygeorlov.

I dommens præmis 25 fastslår domstolen, at der er forskel på formålet med retten til årlig betalt ferie (at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvor denne kan slappe af og nyde sin fritid) og formålet med retten til sygeorlov (at arbejdstageren skal have mulighed for at komme sig over en sygdom). I præmis 26 henvises til princippet om, at en arbejdstager med krav på en orlov med fællesskabsretlig hjemmel ikke er afskåret fra at tage en anden orlov med fællesskabsretlig hjemmel, men i præmis 27 anføres, at retten til sygeorlov ikke er fællesskabsretligt reguleret, og det nævnes, at ovennævnte princip udspringer af en sag vedrørende kvinders rettigheder i forbindelse med barsel.

I præmis 28 fremhæver domstolen, at det er overladt til medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for udøvelsen og gennemførelsen af retten til årlig betalt ferie i national lovgivning ved at præcisere de konkrete omstændigheder, hvorunder arbejdstagerne kan gøre brug af denne ret, idet der dog ikke kan fastsættes betingelser for stiftelsen af denne ret, der er direkte fastsat i direktivet. Dette betyder, jf. præmis 29, at artikel 7, stk. 1, i princippet ikke er til hinder for nationale bestemmelser eller praksis, hvorefter en arbejdstager ikke kan holde ferie under en sygeorlov, hvis arbejdstageren har mulighed for at gøre brug af retten til årlig betalt ferie på et andet tidspunkt.

I forlængelse heraf anføres i præmis 30, at domstolen ganske vist tidligere har fastslået, at feriens fulde positive virkning opnås, hvis ferien holdes i ferieåret, men ferien har dog fortsat betydning, selvom den holdes efterfølgende. I præmis 31 bemærker domstolen, at man nationalt kan beslutte, at ferie kan holdes under sygeorlov, men – som det konkluderes i præmis 32 – er artikel 7, stk. 1, ikke til hinder for nationale bestemmelser eller praksis, hvorefter en arbejdstager ikke kan holde den årlige betalte ferie under en sygeorlov.

Sag C-350/06 angik en tysk lønmodtager, Gerhard Schutz-Hoff, som havde været på sygeorlov fra primo september 2004 til den 30. september 2005, hvor ansættelsesforholdet ophørte. Han havde i maj 2005 anmodet om at afholde den årligt betalte ferie, som han på grund af sygdommen ikke havde holdt i 2004, fra den 1. juni 2005, hvilket var blevet afslået af arbejdsgiver under henvisning til, at han ikke var konstateret arbejdsdygtig. Efter at Schutz-Hoff i september 2005 var blevet tilkendt pension lagde han sag an med påstand om godtgørelse for den ferie, som han ikke havde holdt i 2004 og 2005.

Schutz-Hoffs tidligere arbejdsgiver gjorde gældende, at han havde været uarbejdsdygtig i længere tid end den i den relevante tyske lovgivning fastsatte overførselsperiode for ferie, og at retten til årlig betalt ferie dermed efter tysk ret var bortfaldet. Arbejdsgiveren fik medhold i første instans, men ankeinstansen fandt, at der var en sådan tvivl om tysk rets overensstemmelse med artikel 7 i direktiv 2003/88, at man besluttede at forelægge dette præjudicielt for EU-Domstolen.

Det andet og det tredje præjudicielle spørgsmål

I dommens præmis 33 formulerer domstolen, at den forelæggende ret nærmere ønsker oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsforrifter eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, som er fastsat ved national ret, selv når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden og været uarbejdsdygtig indtil arbejdsforholdets ophør.

Domstolen tiltræder i præmis 34 og 35, at det i princippet er op til medlemsstaterne at fastsætte de nærmere betingelser for udøvelse og gennemførelse af retten til årlig betalt ferie, hvilket omfatter spørgsmål om overførsel af ferie og fastlæggelse af den periode, hvor overført ferie kan holdes, men domstolen angiver samtidig, at medlemsstaternes råderum i denne henseende ikke er ubegrænset. På baggrund af sagens særlige omstændigheder undersøger domstolen herefter, hvilke begrænsninger der gælder for dette princip.

I relation til sygeorlov, der varer hele referenceperioden og eventuelt også overførselsperioden med, fastslår domstolen således i præmis 41 efter at have henvist til ILO konvention 132 og til, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 gælder alle arbejdstagere, at retten til årlig betalt ferie ikke kan gøres betinget af, at den pågældende arbejdstager faktisk har arbejdet inden for referenceperioden.

I forlængelse heraf fastslår domstolen i præmis 43, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 ikke er til hinder for national lovgivning, hvorefter en ret til årlig betalt ferie fortabes ved udløbet af reference- eller overførselsperioden, idet det imidlertid forudsættes, at den pågældende arbejdstager faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret. I præmis 44 konstaterer domstolen, at Schutz-Hoff ikke havde mulighed for at nyde godt af sin årlige betalte ferie inden for nogen periode.

I præmis 45-48 forklarer domstolen, at hvis man godtog, at medlemsstaterne kan fastsætte, at retten til årlig betalt ferie under disse i præmis 44 beskrevne omstændigheder fortabes, ville man gribe ind i en social rettighed, som efter artikel 7 i direktiv 2003/88 tilkommer alle arbejdstagere, og at såvel stiftelsen som eksistensen af denne ret efter retspraksis (C-173/99) ikke kan underkastes betingelser eller udelukkes. Når retten til årlig betalt ferie ikke må undergraves af nationale forskrifter, som er til hinder for, at retten hertil stiftes eller opstår, så er nationale forskrifter om, at retten bortfalder i en situation som den, Schutz-Hoff befandt sig i i år 2005, ikke i overensstemmelse med direktivet. I præmis 49 konkluderer domstolen således, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, som er fastsat ved national ret, selv når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden og været uarbejdsdygtig indtil arbejdsforholdets ophør.

I præmis 50-52 anvender domstolen samme ræsonnement i relation til den situation, hvor arbejdstageren har arbejdet i en del af referenceperioden, hvilket var tilfældet for Schutz-Hoff i 2004. Det anføres således, at enhver arbejdstager, som udelukkes fra muligheden for at nyde godt af den årlige betalte ferie på grund af en langvarig sygeorlov, befinder sig i samme situation som den, der er beskrevet i præmis 44, da det er umuligt at forudse en uarbejdsdygtighed på grund af sygdom.

4.1.3. Gennemgang af C-277/08

Sag C-277/08 angik en spansk lønmodtager, Francisco Vicente Pereda, der som følge af en arbejdsulykke var sygemeldt i næsten hele den periode, hvor han i henhold til virksomhedens ferieplan var tildelt sin årlige betalte ferie i 2007. Arbejdsulykken og dermed sygdommen var indtruffet før den fastsatte dato for feriens påbegyndelse. Derfor anmodede han i september 2007 sin arbejdsgiver om at få en ny årlig betalt ferie for året 2007 fra 15. november på grund af sygeorloven under den ferie, som han oprindeligt var tildelt. Arbejdsgiveren afslog denne anmodning, og da sagen kom for retten, besluttede den spanske domstol at forelægge EU-Domstolen spørgsmålet om Peredas ret til erstatningsferie præjudicielt.

Det præjudicielle spørgsmål

Det spørgsmål, som den spanske domstol forelagde, er gengivet i dommens præmis 16 og indeholder følgende formulering:

”Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 fortolkes således, at i tilfælde hvor den ferie, der er fastsat i virksomhedens ferieplan, tidsmæssigt falder sammen med midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af en arbejdsulykke, der er indtruffet før den fastsatte dato for feriens påbegyndelse, har den berørte arbejdstager efter at være raskmeldt ret til at afholde ferien på andre tidspunkter end de oprindeligt fastsatte, uanset om det relevante kalenderår er udløbet eller ej?»

I dommens præmis 17 ses EU-Domstolens omformulering af, hvad den forelæggende ret nærmere ønsker oplyst:

”Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster, hvorefter en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige ferie som fastsat i ferieplanen for den virksomhed, hvor han er ansat, ikke har ret til efter raskmelding at afholde sin årlige ferie på et andet tidspunkt end oprindeligt fastsat, eventuelt uden for den omhandlede referenceperiode.”

I præmis 18 fastslår domstolen, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 om retten til betalt årlig ferie ikke kan fraviges, og at denne ret bør betragtes som et særligt vigtigt princip i EU's sociallovgivning. I forlængelse heraf henvises i præmis 19 til, at national lovgivning om, at retten til betalt årlig ferie fortabes, forudsætter, at en arbejdstager, der har fortabt retten hertil, faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret. Retten bortfalder således ikke ved udløbet af den nationalt fastsatte referenceperiode, jf. blandt andet C-350/06 og

C-520/06, når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden og rent faktisk ikke har haft mulighed for at gøre brug af denne ret.

Domstolen henviser i præmis 20 og 21 til, at retten til årlig betalt ferie kun kan erstattes med en finansiel godtgørelse, når ansættelsesforholdet er ophørt, og til at formålet med retten til ferie er forskelligt fra formålet med sygeorlov, jf. C-350/06 og C-520/06, og fastslår i præmis 22 som en følge af de forudgående præmisser, at en arbejdstager, der har sygeorlov under sin forud fastlagte årlige ferie, efter anmodning har ret til at afholde ferie på et tidspunkt, der ikke falder sammen med sygeorloven. Den nye årlige ferie, hvis længde skal svare til det tidsmæssige sammenfald mellem den oprindeligt fastsatte årlige ferie og sygeorloven, fastlægges i henhold til nationale regler og procedurer under hensyntagen til de forskellige interesser, herunder navnlig tvingende hensyn vedrørende virksomhedens interesser.

Hvis de netop ovenfor beskrevne hensyn taler imod en imødekomme af arbejdstagerens anmodning om en ny ferieperiode, fastslår domstolen i præmis 23, at arbejdsgiveren er forpligtet til at give arbejdstageren ferie i en anden periode, idet det ikke kan udelukkes, at denne periode kan ligge uden for referenceperioden for den årlige ferie. Selvom det som anført i præmis 24 tidligere er fastslået af domstolen, at den årlige feries fulde positive virkning kun opnås, hvis ferien holdes i referenceperioden, har ferien dog fortsat betydning, selvom den holdes efterfølgende.

I præmis 25 og 26 konkluderer domstolen, at selvom direktiv 2003/88 ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, hvorefter en arbejdstager er berettiget til at holde ferie under en sygeorlov, jf. C-350/06 og C-520/06, følger det af præmis 22, at en arbejdstager, der ikke ønsker at holde ferie under sygeorloven, skal have tildelt ferie i en anden periode. Derfor skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster, hvorefter en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige ferie, ikke har ret til efter raskmelding at afholde sin ferie på et andet tidspunkt.

4.2. Fremsatte synspunkter og vurdering af dommene

På baggrund af de tilkendegivelser vedrørende dommene, der er fremkommet i den af Implementeringsudvalget nedsatte arbejdsgruppe, og ud fra af de vurderinger, der er fremsat i andre sammenhænge, står det klart, at lønmodtagersiden over en bred kam finder, at ferieloven må ændres som følge af EU-Domstolens afgørelser, mens arbejdsgiversiden generelt afviser, at afgørelserne nødvendiggør en sådan ændring.

4.2.1. Synspunkter fra lønmodtagerside

Fra **lønmodtagerside** gøres det først og fremmest gældende, at EU-Domstolens udtalelser om retten til årlig betalt ferie, jf. artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, i relation til lønmodtagers sygdom er så klare og håndgribelige, at den gældende danske ordning i ferieloven, hvor lønmodtager selv bærer risikoen for sygdom, som opstår under ferien, ikke kan opretholdes. I de to domme tages der stilling til sygdom under ferie i det hele taget, og på baggrund af domstolens udtalelser om årlig, betalt ferie som en ubetinget rettighed er det ikke muligt at have en undtagelse fra lønmodtagerens ret til erstatningsferie som i den gældende, danske ordning. Lønmodtagersiden har i øvrigt fremsat tilsvarende argumenter som Beskæftigelsesministeriet, som de er anført under Beskæftigelsesministeriets diskussion og vurdering af dommene under pkt. 4.3..

4.2.2. Synspunkter fra arbejdsgiverside

Fra **arbejdsgiverside** har der været fremført en række specifikke argumenter, idet det bærende synspunkt er, at der ikke med de to domme tages stilling til den gældende, danske ordning i relation til sygdom, som opstår under ferien. Således har Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, KL og Finanssektorens Arbejdsgiverforening udtalt følgende:

- At dommene angår lønmodtagere, der allerede er syge, herunder sygemeldte, inden ferien, og at domstolen slet ikke har haft en ordning som den danske for øje i de udtalelser, der fremsættes.
- At domstolen i sin endelige konklusion sprogligt alene forholder sig til, at lønmodtageren er syg under ferien, ikke når lønmodtager bliver syg under ferien.
- At andre forhold ved afgørelsen i C-277/08 – manglende udtalelse fra Generaladvokaten, de få dommere, manglende intervention fra andre stater og manglende mulighed for intervention om sygdom opstået efter ferien er startet og omformuleringen af det præjudicielle spørgsmål – indebærer, at dommens præjudikatsværdi ud over den faktiske retlige problemstilling, som den spanske ret forelagde EU-Domstolen, må anses for begrænset
- I den forelagte spanske sag var der tale om sygdom, der strækker sig stort set over hele den planlagte ferie. EU-Domstolen kunne muligvis være kommet til et andet resultat, hvis der havde været tale om sygdom af et mere beskedent omfang
- At det ikke er muligt at få afklaret, hvorfor EU-Domstolen omformulerede det stillede spørgsmål og betydningen af omformuleringen. Den i arbejdsgruppen forelagte juridiske teori om domstolens praksis om omformulering af spørgsmål finder arbejdsgiverne netop understøtter, at det har formodningen imod sig, at Domstolen med omformuleringen har villet forandre det retsfaktum, som den fik forelagt og at afgørelsen på trods af omformuleringen ikke med tilstrækkelig sikkerhed kan/skal anvendes ud over den faktiske forelagte retlige situation i den spanske sag, hvor lønmodtageren var syg, før ferien startede
- En række andre medlemsstater end Danmark giver heller ikke ret til erstatningsferie ved sygdom, der starter under ferie. I andre stater kender man til ordninger med karenstid m.v. Ingen af disse stater intervererede i den forelagte spanske sag og har heller ikke efter afgørelsen efter det oplyste påbegyndt reelle overvejelser om ændringer af deres lovgivning
- At EU-Domstolens domme bl.a. har til formål at løse de tvister, der fremgår i de konkrete sager og at man derfor generelt bør være varsom med at udbrede konklusionerne til andre situationer, der adskiller sig fra den, EU-Domstolen konkret har baseret sin afgørelse på, jf. således notat af 18. september 2009 udarbejdet af Folketingets EU-konsulent til Europaudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget og Sundhedsudvalget.
- At regler om sygdom og ferie skal ses i sammenhæng med både sygdomsreglerne og feriereglerne i en medlemsstat. EU-Domstolen udtaler selv i C-520/06, at regler om sygdom i henhold til EU-retten er national kompetence. Dette taler således også for en begrænset præjudikatsværdi for dommen ud over den nationale retsorden, sagen vedrører
- At der er forskelle på dansk retstilstand og den retstilstand, som Domstolen fik forelagt i henhold til spansk ret med hensyn til risikoens overgang ved ferie og sygdom. Dette medfører, at afgørelsen, hvis det lægges til grund, at den alligevel også vedrører sygdom opstået under ferien, skal tillægges begrænset præjudikatsværdi for andre stater, henset navnlig til at:

1) Den eksisterende danske ferielovs § 13 medfører, at efter dansk ret mister lønmodtageren ikke ferien, idet sygdom opstået efter feriens start medfører, at lønmodtageren forbliver på ferie og ikke overgår til sygdom: Der er således ikke tale om tab af ferierettigheder. Dette er modsat spansk ret, hvor lønmodtageren efter det oplyste mister ferieretten, hvis ferien ikke holdes i den nationale definerede ferieperiode

2) Alternativet for en dansk lønmodtager, der overgår fra ferie til regler om sygdom dels vil overgå til sygdomsydelse (f.eks. sygedagpenge), som for mange lønmodtagere ville være lavere end deres ferieydelse (løn under ferie eller feriegodtgørelse), dels ville overgå til en specifik og omfattende rettigheds- og pligtzone i forhold til retten til sygedagpenge og sygeløn i dagpengeloven. Der er således

væsentlig forskel for en dansk lønmodtager om vedkommende er syg eller på ferie. Den spanske retstilstand herom foreligger ikke oplyst, men i mange andre stater er sygdomsydelsen på samme niveau for ferieydelsen. Dette kan have ligget bag domstolens beslutning, at det ydelsesmæssigt er uden betydning om lønmodtageren er på sygedag eller ferieydelse

3) Den danske ferielov giver arbejdsgivere mulighed for at give lønmodtagere erstatningsferie, overførsel af ferie eller kontant udbetaling, hvis sygdom er en kvalificeret feriehindring. Denne mulighed bestod ikke i Spanien

- At medlemsstaterne som også nævnt af EU-Domstolen selv har et råderum i forbindelse med gennemførelsen af arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, navnlig for så vidt angår de omstændigheder, hvorunder retten til 4 ugers betalt frihed udøves, og at den danske ordning vedrørende sygdom, der opstår under ferien, ligger inden for dette råderum
- At EU-Domstolen i sin fortolkning af arbejdstidsdirektivets art. 7, i sin retspraksis går meget langt i en udvidende fortolkning, som arbejdsgiverne naturligvis har noteret sig, men der kan stilles retlige og juridiske spørgsmål ved, hvorvidt denne udvidende detailfortolkning af en artikel, som alene udtrykker et generelt princip er direktivmedholdelig, hvilket diversiteten i medlemsstaternes regelsæt i sig selv taler for

4.2.3. Andre synspunkter fremsat udenfor arbejdsgruppen

I en artikel i **EU-Menneskeret** nr. 5/2009 side 321 (online udgivelse via DJØF) behandler konsulent Freja Sine Thorsboe og kommitteret Nina Holst Christensen C-277/08. I artiklen, der ikke skal gennemgås nærmere her, tages der ikke direkte stilling til den danske ferielovs ordning i relation til sygdom, der opstår under ferien, eller spørgsmålet om ændring heraf, men de to forfattere anfører i de afsluttende bemærkninger følgende:

”Med sin omformulering af spørgsmålet og sin endelige besvarelse heraf må det antages, at EFD imidlertid mere generelt har forholdt sig til en arbejdstagers ret til erstatningsferie. Således konkluderede EFD, at en arbejdstager, der er sygemeldt under sin ellers planlagte ferie, har ret til at afholde ferie på et andet tidspunkt, uden at Domstolen tilsyneladende lagde vægt på, hvornår sygdommen i givet fald er indtrådt. Denne generelt formulerede afgørelse tyder på, at retten til erstatningsferie dermed også gælder i tilfælde af sygdom opstået efter feriens påbegyndelse. En sådan læsning underbygges af det anførte formål bag retten til betalt ferie, idet det kan anføres, at sygdom opstået under ferieperioden i lige så høj grad fratager arbejdstageren dennes mulighed for at hvile ud og nyde sin fritid, som sygdom opstået før feriens påbegyndelse.”

4.3. Beskæftigelsesministeriets diskussion og vurdering af dommene

Det forekommer nærliggende i forbindelse med en diskussion af og stillingtagen til, hvad der kan udledes af de to domstolsafgørelser i relation til den gældende, danske ordning vedrørende sygdom, der opstår under ferien, at tage de ovenfor givne hovedargumenter, som er fremført fra arbejdsgiverside:

Ad argumentet om, at Domstolen ikke tager stilling til, når der opstår sygdom under ferien

Det må indledningsvis fastslås, at domstolen ikke har forholdt sig konkret til den gældende danske ordning, hvor lønmodtager bærer risikoen for sygdom, der opstår under ferien.

Domstolen forholder sig på baggrund af specifikke spørgsmål om reguleringen i UK, Tyskland og Spanien til forskellige situationer, hvor sygdom har betydet, at lønmodtagers ret til årlig, betalt ferie, jf. artikel 7 i direktiv 2003/88, er blevet begrænset eller fortabes. Men domstolens udtalelser er samtidig i høj grad

generelle vedrørende selve karakteren af retten til årlig, betalt ferie og hvordan lønmodtagers sygdom ikke må give anledning til, at denne rettighed begrænses.

En stillingtagen til, om de to afgørelser fra EU-Domstolen giver anledning til at ændre ferielovens gældende ordning i relation til sygdom, der opstår under lønmodtagers ferie, må således bygge på en vurdering af, om domstolen overhovedet åbner op for, at retten til årlig, betalt ferie ved nationale forskrifter begrænses som følge af lønmodtagers sygdom, og hvorvidt domstolen vil acceptere en sådan begrænsning i retten til årlig, betalt ferie, som ligger i ferielovens gældende ordning. Det kan således anføres, at selvom domstolen ikke tager konkret stilling til en specifik ordning, hvor lønmodtager bærer risikoen for sygdom, der opstår under ferien, tager domstolen generel stilling til ordninger, hvor retten til årlig, betalt ferie fortabes i forbindelse med lønmodtagers sygdom, og underkender sådanne ordninger.

Allerede i den første afgørelse (de forenede sager C-350/06 og C-520/06) fastslås det i præmis 43, at national lovgivning om, at retten til årlig, betalt ferie fortabes, forudsætter, at lønmodtageren faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret, hvilket som anført i præmis 44 ikke er muligt for en lønmodtager, der har sygeorlov i hele referenceperioden. Når det herefter i præmis 51 fastslås, at ”enhver arbejdstager, som udelukkes fra muligheden for at nyde godt af den årlige betalte ferie på grund af en langvarig sygeorlov, befinder sig i samme situation som den, der er beskrevet i denne doms præmis 44, da det er umuligt at forudse en uarbejdsdygtighed på grund af sygdom”, er det nærliggende at antage, at også en lønmodtager, der på grund af sygdom, der opstår under ferien, udelukkes fra at nyde godt af den årligt betalte ferie, befinder sig i samme situation som den, der er beskrevet i dommens præmis 44.

I forlængelse heraf kan det videre nævnes, at det i samme afgørelses præmis 48 er anført, at når retten til årlig betalt ferie ikke må undergraves af nationale retsfor skrifter, der udelukker, at retten stiftes eller opstår, må det samme antages hvad angår nationale retsfor skrifter, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder for en arbejdstager, der ikke har haft mulighed for at gøre brug af denne ret. Det afgørende synes således ikke at være sygeorlovens længde, men hvorvidt lønmodtageren har haft mulighed for at gøre brug af denne ret (jf. igen det i præmis 43 anførte). Der kan i den forbindelse tillige henvises til præmis 19 i C-277/08, hvor domstolen fastslår, at retten til årlig betalt ferie ikke bortfalder ved udløbet af den i national ret fastsatte referenceperiode, når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden, og rent faktisk ikke har haft mulighed for at gøre brug af den nævnte ret.

Sidstnævnte passus dækker efter sin ordlyd også situationen, hvor lønmodtageren bliver syg under ferien. Da det heller ikke kan antages, at det nationalt kan foreskrives, at retten til årlig betalt ferie kan bortfalde allerede inden udløbet af referenceperioden, er det svært at se, at der fra domstolens side gives mulighed for nationalt at fastsætte, at en lønmodtager, der bliver syg under ferien, mister retten til årlig betalt ferie. I præmis 22 i C-277/08 angiver domstolen, at erstatningsferiens længde skal svare til det tidsmæssige sammenfald mellem den oprindeligt fastsatte årlige ferie og sygeorloven, og i præmis 25 fastslår domstolen – ligesom i præmis 22 uden at åbne for undtagelser – at en arbejdstager, der ikke ønsker at afholde ferie under sygeorloven, skal have tildelt ferie i en anden periode.

Vedrørende argumentet om, at dommene angår lønmodtagere, der allerede er syge og sygemeldte inden ferien, og dermed ikke vedrører en ordning som den danske, kan det således anføres, at de pågældende lønmodtagere ganske vist var syge inden ferien, men at domstolens udtalelser ikke ses kun at adressere den situation, jf. det ovenfor anførte. Domstolen vælger i såvel de forenede sager C-350/06 og C-520/06 som i C-277/08 at udtale sig mere generelt om retten til årlig, betalt ferie i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og hvorledes det ikke i nationale forskrifter kan fastsættes, at denne ret fortabes, når lønmodtageren ikke rent faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret.

Ad argumentet om, at Domstolen alene tager stilling til, når lønmodtager er syg under ferien

For så vidt angår argumentet om, at domstolen ikke forholder sig til situationen, hvor lønmodtager bliver syg under ferien, henvises til det i ovennævnte præmis 22 anførte om erstatningsferiens længde; en lønmodtager,

der *bliver* syg i løbet af ferien, *er* jo syg under en del af ferien, og denne lønmodtager må således skulle tildeles erstatningsferie i overensstemmelse med det i nævnte præmis 22 anførte.

Ad argumentet om præjudikatsværdien af C-277/08

I forhold til argumentet om, at C-277/08 må tillægges begrænset præjudikatsværdi, kan det for det første anføres, at det i henhold til EU-Domstolens statuts artikel 16 er udgangspunktet, at en sag pådømmes af 3 eller 5 dommere, og at en medlemsstat eller en af Unionens institutioner, der er part i sagen, kan anmode om at få sagen behandlet i stor afdeling. For det andet fremgår det af statuttens artikel 20, at hvis domstolen finder, at sagen ikke rejser nye retsspørgsmål, kan den efter at have hørt generaladvokaten beslutte, at sagen skal pådømmes uden generaladvokatens forslag til afgørelse.

For det tredje kan det nævnes, at omformuleringen af det præjudicielle spørgsmål i C-277/08 netop kan ses som udtryk for, at domstolen mener, at denne sag ikke rejser nogen nye retsspørgsmål, og at domstolen på den baggrund vælger at tage stilling til retten til årlig betalt ferie i forbindelse med lønmodtagers sygdom generelt. Der synes således ikke at være grundlag for at antage, at præjudikatsværdien af C-277/08 er afsvækket under henvisning til det fra arbejdsgiverside anførte, og der ses ikke at være grundlag for at frakende C-277/08 retsvirkning.

Ad argumentet om råderummet for national regulering

Til argumentet om, at den gældende, danske ordning i ferieloven ligger inden for det råderum, som medlemsstaterne har ved gennemførelsen af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, kan det anføres, at domstolen netop afviser, at der er et sådant råderum for så vidt angår muligheden for at lade retten til årlig, betalt ferie bortfalde, da nationale bestemmelser herom kun kan opretholdes, hvis lønmodtageren har haft mulighed for at gøre brug af denne ret. Derimod er der et råderum for nationalt at bestemme, eksempelvis hvornår lønmodtageren har ret til at holde en erstatningsferie, der skal gives som følge af, at lønmodtageren har været syg under den oprindeligt fastsatte ferieperiode.

Ad selve formålet med årlig betalt ferie

Beskæftigelsesministeriet hæfter sig ved, at Domstolen i begge sager (jf. præmis 25 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, og præmis 21 i C-277/08) har udtalt sig om selve formålet med retten til årlig betalt ferie efter i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88. Domstolen anfører således følgende ”Det er i øvrigt ubestridt, at formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid. Dette formål er forskelligt fra formålet med retten til sygeorlov, som er begrundet i, at arbejdstageren skal have mulighed for at komme sig over en sygdom”. Ud fra en formålsfortolkning af direktivets art. 7, således som den er foretaget af domstolen, er det nærliggende at antage, at domstolen ville nå frem til, at en lønmodtager har ret til erstatningsferie også for sygdom opstået under ferien.

Beskæftigelsesministeriets samlede vurdering

På baggrund af domstolens udtalelser i de to afgørelser er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er tvivlsomt om ferielovens gældende ordning, hvorefter lønmodtager bærer risikoen for sygdom, der opstår under ferien, fuldt ud vil kunne opretholdes, hvis spørgsmålet om ordningens overensstemmelse med artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 forelægges EU-Domstolen.

4.4. Arbejdsgruppens anbefaling på baggrund af dommene

Under henvisning til de synspunkter som er gjort gældende under pkt. 4.2.2., mener arbejdsgiversiden i arbejdsgruppen ikke, at der med de afsagte domme i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, samt C-277/08 er tilstrækkeligt grundlag for at anbefale en ændring af ferieloven, og at en ændring af ferieloven ikke er nødvendig.

Lederne mener, at dansk ret bør indrettes i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis, og at ferieloven derfor bør ændres.

Lønmodtagersiden i arbejdsgruppen mener, at EU-domstolens fortolkning af arbejdstidsdirektivet som udtrykt bl.a. ved de ovenfor anførte domme, medfører at ferieloven snarest muligt bør ændres for at blive bragt i overensstemmelse med direktivet.

Endelig mener Beskæftigelsesministeriet og Personalestyrelsen, at der under henvisning til gennemgangen og vurderingen af dommene under pkt. 4.3. er tvivlsomt, om ferielovens gældende ordning, hvorefter en lønmodtager bærer risikoen for sygdom, der opstår under ferien, er i overensstemmelse med art. 7, stk. 1, i direktiv 2003/99 (arbejdstidsdirektivet).

Kapitel 5 - Andre landes regler om ferie og sygdom og deres eventuelle overvejelser vedrørende EU-Domstolens afgørelser herom

5.1. Retstilstanden i udvalgte lande

Nedenfor beskrives retstilstanden i udvalgte lande. Oplysningerne stammer fra de besvarelser, som de danske ambassader har indhentet hos ministerier i Norge, Sverige, Finland, Tyskland og Frankrig.

Norge:

Sygdom før ferien

Det følger af den norske ferielov, at en lønmodtager, som bliver syg før ferien, kan kræve at ferien udsættes til et senere tidspunkt i ferieåret.

Sygdom under ferien

Bliver lønmodtageren syg under ferien, og er lønmodtageren syg på mindst 6 hverdage i løbet af ferien, kan lønmodtageren kræve, at et tilsvarende antal dage udsættes og gives som ny ferie på et senere tidspunkt i ferieåret. Det betyder, at har lønmodtageren under ferien fx været syg på 8 hverdage, vil lønmodtageren få alle 8 dages ferie udsat. Er lønmodtageren under ferien derimod syg på 5 hverdage, vil lønmodtageren ikke få de 5 dage udsat.

Lægelig dokumentation

Kravet om erstatningsferie skal i begge tilfælde dokumenteres med en lægeerklæring. Lønmodtageren bærer selv omkostningerne for indhentelse af lægeerklæringen.

Sygdommens karakter

For at lønmodtageren er berettiget til en erstatningsferie, skal lønmodtageren være helt uarbejdsdygtig. Hvilke sygdomme eller skader som vil medføre en sådan grad af uarbejdsdygtighed beror på en medicinsk vurdering i det enkelte tilfælde. Det gælder uanset om sygdommen eller skaden opstår i Norge eller i udlandet, og uafhængigt af, om sygdoms- eller skadetilfældet er selvforskyldt eller ikke.

Betydningen af dommene fra EU-domstolen

Det norske Arbejdsdepartements vil vurdere, om dommene fra EU-domstolen vedrørende sygdom og ferie eventuelt har betydning for norsk ret.

Finland:

Sygdom før ferien

Det følger af den finske ferielov, at en lønmodtager som bliver syg før ferien, kan kræve at ferien udsættes til et senere tidspunkt i ferieåret.

Sygdom under ferien

Bliver lønmodtageren syg under ferien, og er lønmodtageren syg på mere end 7 kalenderdage under ferien, anses den del af sygdommen under ferien som overstiger de 7 kalenderdage ikke som værende en del af ferien, forudsat at lønmodtageren uden ugrundet ophold gør krav på, at den overskydende ferie ikke skal anses som værende ferie. De overskydende feriedage udsættes til afholdelse på et senere tidspunkt i ferieåret, hvis lønmodtageren anmoder herom. De første 7 dage anses for at være ferie.

Lægelig dokumentation

Anmoder arbejdsgiveren om en lægeerklæring, skal lønmodtageren indhente lægelig dokumentation for at kunne fastholde kravet.

Sygdommens karakter

Udgangspunktet for sygdommens karakter er, at der gælder samme regler som på arbejdspladsen. Har lønmodtageren handlet groft uagtsomt eller forsættligt i forbindelse med sygdommens opståen, er lønmodtageren dog ikke berettiget til erstatningsferie.

Betydningen af dommene fra EU-domstolen

De finske myndigheder overvejer, om dommene fra EU-domstolen skal føre til en ændring i de finske ferieregler.

Sverige:

Sygdom før ferien

Det følger af den svenske ferielov, at en lønmodtager, som bliver syg før ferien, kan kræve at ferien udsættes til et senere tidspunkt i ferieåret.

Sygdom under ferien

Bliver lønmodtageren syg under ferien, tæller sygdom eller arbejdsskade under ferie ikke som feriedage, såfremt lønmodtageren umiddelbart begærer dette. Der er ingen karenstid (risikoperiode).

Lægelig dokumentation

Der er ingen dokumentationskrav i lovgivningen. En arbejdsgiver kan dog kræve, at lønmodtageren bekræfter, at lønmodtageren har været syg, hvortil en lægeerklæring vil kunne udgøre et sådant bevis.

Sygdommens karakter

Udgangspunktet for sygdommens karakter er, at der gælder samme regler som på arbejdspladsen. Hvis lønmodtagerens sygdom under ferien ville have medført sygemelding på arbejdspladsen, kan disse dage, såfremt det meddeles arbejdsgiveren, fraregnes som feriedage. Der skal dog være tale om en hel dags sygdom. Lønmodtageren kan ikke kræve, at en halv dags sygdom fraregnes antallet af feriedage, eftersom disse ifølge ferielovgivningen opgøres i hele dage.

Betydningen af dommene fra EU-domstolen

Der er ingen overvejelser om at ændre loven som følge af dommene.

Tyskland:

Sygdom før ferien

Det følger af de tyske regler for erstatningsferie ved sygdom, at ferie er fritagelse fra arbejdsydelsen. Derfor er det ikke muligt at holde ferie, når en lønmodtager er syg. Bliver lønmodtageren syg inden eller ved begyndelsen af ferien, skal ferien udskydes og indpasses på et andet tidspunkt af arbejdsgiveren. I denne sammenhæng drejer det sig dog ikke om en "erstatningsferie", men derimod om virkeliggørelse af den oprindelige ret til ferie.

Sygdom under ferien

Bliver lønmodtageren syg under ferien, tæller de dage, hvor vedkommende var uarbejdsdygtig, såfremt der foreligger en lægeerklæring, ikke med i årets samlede antal feriedage.

Der gælder ikke en karenstid (risikoperiode).

Lægelig dokumentation

Lønmodtageren skal kunne fremvise en lægeerklæring som dokumentation for de dage, hvor lønmodtageren ikke var arbejdsdygtig. Grundlæggende er en udenlandsk lægeerklæring også egnet som dokumentation.

Tysk ret indeholder ingen bestemmelser vedr. oversættelse af lægeerklæringer udstedt i udlandet. Derfor er arbejdsgiveren nødt til at udfærdige en oversættelse for egne midler.

Sygdommens karakter

For så vidt angår selvforskyldt sygdom, fremgår det af § 3 i den tyske sygedagpengelov, at en lønmodtager har krav på sygedagpenge i op til 6 uger, hvis lønmodtageren på grund af sygdom er uforskyldt uarbejdsdygtig. Selvforskyldt uarbejdsdygtighed må ifølge tysk lov eksempelvis antages i forbindelse med følgende tilfælde:

- Ved tilbagefald efter alkoholrehabilitering (men ikke i forbindelse med almindeligt alkoholmisbrug)
- Ved et færdselsuheld som følge af beruselse
- Ved udøvelse af særligt farlige sportsgrene.

Fodbold, skihop, amatørboxning samt sågar faldskærmsspring og paragliding hører ifølge retsplejen ikke til denne kategori, såfremt alle sikkerhedsforskrifter fra de enkelte sportsforbund er overholdt.

Betydningen af dommene fra EU-domstolen

I forbindelse med beslutningen fra EU-domstolen angående Schultz-Hoff, har den højeste tyske domstol vedrørende arbejdsret ændret retspraksis i forhold til udlægningen af § 7 i forbundsferieloven. § 7 foreskriver, at ferie, som ikke er afholdt på grund af en lønmodtagers langvarige sygdom, kan bortfalde. Forbundsdomstolen vedrørende arbejdsret har nu afgjort, at kravet om betalt ferie ikke kan falde bort, selvom lønmodtageren i slutningen af ferieåret og/eller i det førstkommande kvartal det følgende år på grund af uarbejdsdygtighed ikke har været i stand til at afholde sin ferie.

Frankrig:

Sygdom før ferien

En lønmodtager kan få udskudt sin ferie ved sygdom opstået inden ferieafholdelsen og ved dokumentation i form af lægeerklæring.

Sygdom under ferien

Bliver en lønmodtager syg under sin ferie, har lønmodtageren pligt til at genoptage arbejdet på den aftalte dato for feriens afslutning (naturligvis givet at perioden for lønmodtagerens lægeerklæring for sygdom er afsluttet). Dvs. at en lønmodtager ikke kan forlange, at ferien forlænges med samme varighed som sygdomsperioden. Under denne periode får en lønmodtager sideløbende sin ret til betalt ferie som normalt beregnet sammen med sygedagpenge udbetalt af sygesikringen. Til gengæld modtager lønmodtageren ikke ekstra kompensation fra arbejdsgiver i tilfælde af sygdom.

Betydningen af dommene fra EU-domstolen

Der er p.t. ikke taget skridt til ændring af retspraksis som følge af seneste EU-domme om rækkevidden af arbejdstidsdirektivets bestemmelser om ferie.

5.2 Oversigtsskema

Oplysninger om ferie/sygdom i relevante EU/EØS-lande:

I forbindelse med arbejdet i Implementeringsudvalget blev det besluttet at anmode en række danske ambassader om at indhente oplysninger om hvilken retsstilling, der gælder i andre EU/EØS-lande for lønmodtagere, der bliver syge under deres ferie.

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået før feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår under ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
Danmark	Ja	Nej	Graviditetsbettinget sygdom og barsel	På statens og det kommunale/regionale område er der indført en fakultativ mulighed for myndigheden til i særlige tilfælde at suspendere ferie ved sygdom, der opstår under ferien.	Ja, der er nedsat en arbejdsgruppe under Implementeringsudvalget, hvor dommene drøftes.	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant
Norge	Ja	Ja	Barsels/foræ	Intet oplyst	Den norske	Er	Ja, krav om	Ja, skal være	Lønmodtage	Ja.	Ja.	Ikke oplyst

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
(EØS)			ldreorlov og værnepligt.	om eventuelle overenskomsterforhold	regering overvejer, om der skal ske en ændring af ferieloven som følge af dommene.	lønmottageren syg i mindst 6 dage i ferien, kan lønmottageren kræve et tilsvarende antal dage erstattet.	lægeerklæring i lovgivningen. Dette gælder også hvor sygdommen opstår i udlandet. Lønmottager betaler.	helt uarbejdsdygtig.	r			
Sverige	Ja	Ja	Barselorlov eller graviditetskomplikationer, pleje af nærtstående familiemedlem, risiko for smittefare, visse særskilte uddannelseskurser og	Ikke fuldstændigt overblik over overenskomstaftaler	Nej	Nej	Skal umiddelbart underrette arbejdsgiveren om sygdom og anmode om erstatningsferie. Men ingen dokumentationskrav i lovgivningen.	Gælder samme regler om sygdom under ferie, som når lønmottager bliver syg ifm. arbejde. Skal dog være syg på fuld tid.	Arbejdsgiver	Ja.	Ja.	Arbejdsgiver bærer omkostningerne.

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
			værnepligt.				Arbejdsgiver kan dog kræve dokumentation.					
Finland	Ja	ja	Barsel	Kan fraviges i fx overenskomster, hvis det sker i overensstemmelse med loven.	Under overvejelse	Ja, 7 dage. Kun ferie ud over 7 sygedage erstattes.	Skal melde sygdom til arbejdsgiver og anmode om erstatningsferie, og arbejdsgiver kan anmode om dokumentation for sygdommen.	Kunne fremvise lægeerklæring ved krav fra arbejdsgiver	Ikke oplyst	Udgpkt.: Ja Modif.: Ikke ved grov uagtsomhed eller forsæt	Ja, dog ikke ved grov uagtsomhed eller forsæt.	Ikke oplyst
Tyskland	Ja	Ja	Barsel. Ved værnepligt har lønmodtager en ret til at afholde ferien efter aftjent	Nej	Ja, som følge af Schultz-Hoffdommen kan ferie, som ikke er afholdt pga.	Nej	Lægeerklæring. Ved sygdom i udlandet er udenlandsk lægeerklæring egnet som	En læge skal med en lægeerklæring dokumentere at lønmodtageren er	Arbejdsgiver	Ikke ved selvforskyldt uarbejdsdygtighed som fx færdselsuheld som følge af beruselse	Udg.pkt.: Ja, også ved faldskærmsspring/paragliding, hvor sikkerhedsforskrifter er overholdt.	Nej

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået før feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår under ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
			værnepligt.		sygdom, ikke falde bort ved ferieårets afslutning og/eller i det første kvartal det følgende år.		dokumentation.	uarbejdsdygtig.		eller tilbagefald efter alkoholrehabilitering	Modif.: særligt farlige sportsgrene	
Storbritannien	Ikke oplyst om der er en bestemmelse herom i lovgivningen.	Nej, ikke i lovgivningen	Barselorlov	Det britiske arbejdsmarked har et lovreguleret minimum, hvor en stor del af lønmodtagerne herudover er dækket af kontrakter, som giver bedre rettigheder. Sædvanlig	I lyset af dommene vil den britiske regering afholde en høring om reguleringen af ferie og sygdom henover sommeren, og evt. ny regulering eller lovændringer	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
				praksis under disse kontrakter, bl.a. indenfor det offentlige, har været, at man ikke, såfremt man blev syg under ferien, havde ret til erstatningsferie. Men i lyset af EF-dommene, er regeringens vejledning til virksomhederne blevet ændret, således at det fremgår,	r vil blive udarbejdet i efteråret. I disse overvejelser indgår særlige dokumentationskrav og selvforskyldt sygdom.							

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
				at lønmodtageren kan melde sig syg under ferien og konvertere dagene fra ferie til sygedage. Det samme gælder, hvis lønmodtageren bliver syg umiddelbart før feriens påbegyndelse.								
Irland	Ja	Ja	Oplyst at der er ret til optjening af ferie under barsel.	Der synes ikke at gælde betydelige særrettigheder i de største overenskom	Ja, på baggrund af flere afgørelser afsagt af EF-domstolen. Ikke oplyst hvilke.	Nej	Lægeerklæring udstedt af autoriseret praktiserende læge.	Krav om lægeerklæring	Arbejdsgiver bærer alle omkostninger ved erstatningsferie	Ja	Ja.	Arbejdsgiver bærer alle omkostninger

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
				ster								
Belgien Ikke afgivet svar												
Holland	Ja	Ja	Ikke oplyst	Intet oplyst om eventuelle overenskomstforhold	Ikke oplyst	Ikke oplyst	Fremgår ikke klart, men formentlig krav om lægeerklæring	Ja. En lægeerklæring danner grundlag for vurdering af sygdommen	Ikke oplyst	Ja	Ja	Ikke oplyst
Frankrig	Ja	Nej. Under sygdom under ferien får en lønmodtager sideløbende sin ret til betalt ferie som normalt beregnet sammen med sygedagpenge udbetalt	Ikke oplyst	Ikke oplyst	Nej	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået før feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår under ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
		af sygesikringen. Til gengæld modtager lønmodtager ikke ekstra kompensation fra arbejdsgiver i tilfælde af sygdom.										
Spanien	Nej, ikke hvis ferien er fastsat.	Nej	Graviditet, fødsel og amning.	I overenskomster eller ved praksis i virksomheder kan erstatningsferie ved sygdom aftales.	Det overvejes at give ret til erstatningsferie ved sygdom, men der er ingen konkrete planer om at ændre lovgivningen. Domstolene	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant	Ikke relevant

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
					har mulighed for at gennemføre ændringer i retspraksis i lyset af dommene.							
Portugal	Ja	Ja	Ja, ved forhold som lønmodtager ikke er ansvarlig for, fx værnepligt.	Kan stilles bedre i overenskomster.	Nej	Udg.pkt.: Ja, 2 dage. Modif.: Ved hospitalsindlæggelse ingen karensdage/risikodage.	Skal melde sygdom til arbejdsgiver, og fremlægge lægeerklæring. Fra udlandet accepteres lægeerklæring udstedt af det offentlige sundhedsvæsen.	Ingen særlige bestemmelser	Ikke oplyst	Ja	Ja.	Første og anden sygedag afholdes af lønmodtager /arbejdsgiver (karensdage). Derefter modtager lønmodtager sygedagpenge fra den statslige socialsikring (65% af løn) De samme regler

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
												gælder for erstatningsferie.
Italien	Ja	Ja	Barsel	Arbejdsgiver kan stille lønmodtager bedre end efter lovgivningen	Nej	Nej	Lønmodtager skal sygemeldes og kunne fremvise lægeerklæring. Skal være arbejdsgiver og det nationale institut for social forsorg i hænde senest 48 timer efter sygemelding	Kun sygdom, der komprimerer arbejdstagerens mulighed for hvile giver ret til erstatningsferie. Afhænger i lagt de fleste tilfælde af arbejdsgivers bedømmelse af situationen.	Arbejdsgiver	Ja, med mindre der er tale om lovovertrædelse	Ja, med mindre der er tale om lovovertrædelse.	Bæres af arbejdsgiver
Østrig*	Ja, uden indskænkninger.	Ja	Barsel, militærtjeneste, en mors	Nej	nej	Hvis sygdommen varer	Ja, lønmodtager skal uden	Ja, dvs. at lønmodtager ikke ville	Lønmodtager, men arbejdsgiver	Hvis lønmodtager har handlet	Farlig/aktiv ferie er ikke groft	Nej. Omkostning er dækket af

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
			pleje af et sygt mindreårigt barn og pleje af sygt ægtefælle ifm. udlandsrejse.			mere end 3 dages ydes erstatning for de arbejdsdage som lønmodtageren har været syg.	ophold (efter de 3 dages sygdom) orientere arbejdsgiver om sygdommen og fremlægge dokumentation, som kan bestå i erklæring fra læge eller sygekasse. Ved sygdom under ferie i udlandet skal den udenlandske lægeerklæring bekræftes af relevante myndigheder, fx	kunne have udført sit normale arbejde. Beror på lægelig vurdering. + Lønmodtager må ikke have udført (andet) erhvervsarbejde under ferien.	skal betale, hvis der kræves undersøgelser af læge efter arbejdsgivers valg.	forsætligt eller groft uagtsomt er der ikke ret til erstatningsferie. Restriktiv fortolkning af forsætlighed / grov uagtsomhed.	uagtsomt. Kræver mere.	arbejdsgiver

	Ret til erstatningsferie for sygdom, opstået <u>før</u> feriens påbegyndelse?	Ret til erstatningsferie for sygdom der opstår <u>under</u> ferien?	Andre feriehindringer, som giver ret til erstatningsferie?	Særlige regler eller praksis?	Giver EF-dommene anledning til overvejelser om ændringer i ferielovgivningen?	Er der karenstid (risikoperiode)?	Er der dokumentationskrav?	Krav om uarbejdsdygtighed?	Hvem skal betale for dokumentation og oversættelse?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen er selvforskyldt?	Er der ret til erstatningsferie, hvis sygdommen skyldes en særlig farlig feriemåde?	Særlig finansiering af ret til erstatningsferie
							ambassade/konsulat i ferielandet.					
Vedtægtene for tjenestemænd og om ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Det europæiske økonomiske Fællesskab og Det europæiske Atomenergifællesskab		Hvis tjenestemanden under sin årlige ferie pådrager sig en sygdom, der ville have hindret ham i at gøre tjeneste, såfremt han ikke havde haft ferie, forlænges den årlige ferie på grundlag af en lægeattest med et tilsvarende antal dage.					Krav om lægeerklæring					

* For Østrig gælder, at ferieloven i udgangspunktet kun gælder for privatansatte. Offentligt ansattes ferieret er reguleret af lov om offentligt ansatte og overenskomster. Bestemmelserne om ret til erstatningsferie ved sygdom er dog identiske for praktisk talt alle ansatte.

Kapitel 6 - Modeller for erstatningsferie ved sygdom under ferie – herunder modeller for inddæmning af de økonomiske konsekvenser

6.1. Baggrund

Efter gældende ret kan en lønmodtager påberåbe sig en feriehindring, hvis sygdommen opstår **inden** ferien. Hvis sygdommen derimod opstår **efter** feriens påbegyndelse, så er risikoen overgået til lønmodtageren og der gives – bortset fra i særlige tilfælde i kommune/regioner- og statsoverenskomsterne – ikke ret til erstatningsferie.

Såfremt der indføres erstatningsferie for sygdom, der opstår under ferien, vil det medføre betydelige merudgifter for arbejdsgiverne. Pensionsstyrelsen vurderer, at de økonomiske konsekvenser med betydelig usikkerhed vil føre til en reduktion i arbejdsudbuddet på ca. 2.500 personer og merudgifter for arbejdsgiverne på ca. 1 mia. kr., se bilag 1. Det følger af arbejdsgruppens kommissorium, at der skal stilles forslag til initiativer, som bedst muligt kan inddæmme de økonomiske konsekvenser af en lovændring. I den forbindelse har Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) udarbejdet estimater over de administrative konsekvenser forbundet med disse initiativer.

6.2. Muligheder for inddæmning af de økonomiske konsekvenser

Der kan peges på forskellige værktøjer, der kan anvendes for at inddæmme de økonomiske konsekvenser af en lovændring, hvorefter arbejdsgiveren bærer risikoen for sygdom, der opstår under lønmodtagers ferie. De værktøjer, som først og fremmest har været overvejet og behandlet i arbejdsgruppen, er indførelse af risiko- eller ventedage og brug af obligatorisk lægeerklæring.

Blandt de andre værktøjer, der har været bragt i spil, men som ikke indgår i de modeller, der præsenteres i dette kapitel, er indførelse af et ændret sygdomsbegreb, så en lønmodtager for at få erstatningsferie ikke alene skal være uarbejdsdygtig på grund af sygdommen, men tillige skal være ude af stand til at få udbytte af ferien som følge af sygdommen. Det ville fx betyde, at en kok, som har skåret sig i tommelfingeren, ikke nødvendigvis ville kunne få erstattet sin ferie, hvis en læge vurderede, at kokken kunne slappe af og nyde sin fritid på trods af, at kokken var kommet til skade med tommelfingeren. En ændring af sygdomsbegrebet er imidlertid et spørgsmål, der synes at række videre end den problemstilling, som arbejdsgruppen har skullet forholde sig til, og derfor har der fortrinsvis været arbejdet med indførelse af risikodage og obligatorisk lægeerklæring i arbejdsgruppen.

6.2.1. Indførelse af risikodage

En mulighed er at indføre en risikoperiode, hvor lønmodtageren selv bærer risikoen for egen sygdom, der opstår i forbindelse med ferie. Det følger af arbejdstidsdirektivet, at alle lønmodtagere har ret til en årlig betalt ferie af mindst 4 ugers varighed (mindsteperioden).

Dette betyder, at det forudsættes som i den gældende danske ferielov, at optjent ferie ud over mindsteperioden ikke er beskyttet af arbejdstidsdirektivet. Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 5 ugers ferie, så er det alene en forholdsmæssig andel af den optjente ferie (4/5 af de optjente uger), der er beskyttet af arbejdstidsdirektivet.

En risikoperiode på 5 dage griber ikke ind i mindsteperioden, hvis lønmodtageren har optjent 25 dages ferie.

Eksempel 1:

Lønmodtageren har optjent ret til 5 ugers ferie. Det er blevet fastlagt, at lønmodtageren skal afholde 3 ugers hovedferie. I tilfælde af sygdom under ferien bliver der tale om at lønmodtageren bærer risikoen for sygdommen under ferien i 5 dage.

Har lønmodtageren optjent mindre end 25 dages ferie, vil længden af risikoperioden afhænge af, hvor meget ferie lønmodtageren har optjent hos enten en tidligere arbejdsgiver eller den nuværende arbejdsgiver. Det vil sige, at der indføres en forholdsmæssig risikoperiode afhængig af optjeningsperioden. Dette er i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets art. 7, stk. 1, om, at medlemslandene skal sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. I Danmark har lønmodtageren således ikke ret til 25 dages betalt ferie fra første arbejdsdag, men optjener 2,08 dages betalt ferie pr. måned, som lønmodtageren er ansat.

Risikoperiodens længde vil således afhænge af hvor mange dage, lønmodtageren har optjent, så den enkelte lønmodtager i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet sikres sin ret til betalt ferie.

Eksempel 2:

Har lønmodtageren optjent 5 dages ferie i optjeningsåret til afholdelse i det efterfølgende ferieår, vil antallet af dage i risikoperioden svare til 1/5 af 5 dages ferie, dvs. at lønmodtageren bærer risikoen for 1 dags sygdom.

Eksempel 3:

Lønmodtageren har optjent ret til 4 ugers betalt ferie. I dette tilfælde vil antallet af dage med risiko svare til 1/5 af 20 dages ferie, dvs. en 4 dages risikoperiode.

Lønmodtageren får altså først ret til erstatningsferie, når sygeperioden rækker ind i mindsteperioden.

For ikke at komme i strid med arbejdstidsdirektivet, vil lønmodtageren som udgangspunkt højst skulle bære risikoen for sygdom under ferie i 5 dage årligt, selvom lønmodtageren har flere ferieperioder med sygdom i ferieåret.

Eksempel 4:

En lønmodtager holder 15 dages ferie i juli 2010. Under ferien bliver lønmodtageren syg i 2 dage, derefter bliver lønmodtageren rask igen og ferien fortsætter. I oktober holder lønmodtageren 5 dages ferie, og lønmodtageren er syg alle 5 dage i ferien. Forudsat at lønmodtageren overholder de regler, der eventuelt måtte gælde for sygemelding og eventuelle dokumentationskrav, vil 2 af de 5 risikodage ligge i juli måned og de sidste 3 risikodage i ferien i oktober måned. Lønmodtageren vil således få de sidste 2 dage af ferien i oktober måned erstattet.

I risikoperioden anses lønmodtageren for at holde ferie, selvom lønmodtageren er syg. Da ferie afholdes i hele dage, antages det, at også risikodage afholdes i hele dage.

6.2.2. Indførelse af obligatorisk lægeerklæring

Det er endvidere en mulighed at indføre regler om, at lønmodtageren skal indhente og eventuelt betale for en lægeerklæring som dokumentation for sygdommen fra første sygedag, hvis denne vil påberåbe sig ret til erstatningsferie. Dette kan begrundes med, at situationen, hvor en lønmodtager bliver syg under ferien, ofte vil adskille sig fra den situation, hvor en lønmodtager bliver syg udenfor en ferieperiode. I en ferie kan der være virksomhedslukket, og lønmodtageren kan fx ved sygdommens indtræden befinde sig i udlandet, hvor det kan være svært at opnå kontakt og forholdene kan være anderledes.

Indførelse af obligatorisk lægeerklæring har til formål at sikre dokumentation for, at lønmodtageren rent faktisk er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

6.2.2.1. Betaling for lægeerklæringer.

Såfremt der stilles krav om en obligatorisk lægeerklæring, vil der yderligere kunne sættes som betingelse for ret til erstatningsferie, at lønmodtageren selv skal betale for den, fordi det er i lønmodtagerens interesse at få en erstatningsferie, og da det kan antages, at en sådan betingelse vil være med til at inddæmme de økonomiske konsekvenser

6.2.3. Krav om erstatningsferie skal fremsættes med det samme.

Det kan endelig af hensyn til arbejdsgiveren fastsættes som en betingelse for ret til erstatningsferie, at lønmodtageren snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen skal fremsætte sit krav om erstatningsferie over for arbejdsgiveren.

6.3. Modeller

I dette afsnit vil effekten af de ovennævnte værktøjer blive eksemplificeret ved 4 modeller.

De 4 modeller i oversigtsform:

- **Model 1:** Ingen risikodage hverken ved sygdom, der opstår før ferie, og som rækker ind i fastlagt ferie eller ved sygdom, der opstår under ferie. Ikke krav om obligatorisk lægeerklæring.
- **Model 2:** 5 risikodage ved sygdom der opstår under ferie. Lønmodtageren skal snarest muligt og senest i forbindelse med raskmelding fremsætte krav om erstatningsferie. Der indføres obligatorisk lægeerklæring fra første sygedag, som lønmodtageren selv skal betale for.
- **Model 3:** 5 risikodage både ved sygdom, der opstår før ferie, og som rækker ind i fastlagt ferie og ved sygdom, der opstår under ferie. Lønmodtageren skal snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen fremsætte krav om erstatningsferie. Der indføres obligatorisk lægeerklæring fra første sygedag, som lønmodtageren selv skal betale for.
- **Model 4:** Et færre antal risikodage både ved sygdom, der opstår før ferie, og som rækker ind i fastlagt ferie og ved sygdom, der opstår under ferie. Ikke krav om obligatorisk lægeerklæring.

Da de forskellige værktøjer, der er beskrevet ovenfor i afsnit 2, vil kunne kombineres og anvendes på flere måder, vil der kunne opstilles yderligere modeller ud over de nævnte 4. Fx vil der kunne opstilles en model, hvor lønmodtager skal have holdt 4 ugers ferie, inden der kan blive tale om risikodage, hvorved det alene vil være den 5. ferieuge, der ikke erstattes. De 4 modeller skal således anses som eksempler på, hvordan de forskellige værktøjer kan anvendes, hvordan de økonomiske konsekvenser kan inddæmme samt eventuelle administrative konsekvenser for arbejdsgiverne, og de 4 modeller er således på ingen måde en udtømmende gennemgang af de muligheder, der er.

Modellerne kan føre til mindre ændringer af sygedagpengeloven. Der er således et vigtigt samspil mellem ferielovens og sygedagpengelovens regler. I beskrivelsen af modellerne er der dog ikke taget stilling til denne problemstilling.

6.3.1. Model 1 – Udvidelse af ferielovens § 13, stk. 2

Det følger af ferielovens § 13, stk. 2, at en lønmodtager ikke bliver pålagt risikodage eller pålægges at fremvise lægeerklæring, hvis lønmodtageren er syg, når ferien begynder, og lønmodtageren ønsker erstatningsferie på et senere tidspunkt i ferieåret. Model 1 er en udvidelse af den eksisterende § 13, stk. 2, således at også sygdom opstået efter feriens begyndelse vil kunne påberåbes som en feriehindring.

I model 1 vil lønmodtageren ikke blive pålagt risikodage, hverken ved sygdom der opstår før ferie, og som rækker ind i ferien, eller ved sygdom der opstår under ferien, og det gøres heller ikke til et lovkrav, at

lønmotageren skal fremvise en lægeerklæring som dokumentation for sin sygdom. Arbejdsgiveren kan dog fortsat anmode om en lægeerklæring i overensstemmelse med, hvad der er gældende ret i dag.

6.3.1.1. Fordele og ulemper ved modellen

Fordele ved modellen:

- For arbejdsgiversiden betyder modellen, at den administrativt er let at håndtere, da arbejdsgiveren kun skal holde kontrol med lønmodtagernes sygemeldinger under ferie og planlægge erstatningsferie. Det vil sige, at der som udgangspunkt ikke er administrative byrder forbundet med modellen.
- For lønmodtagersiden betyder modellen, at lønmodtageren har ret til erstatningsferie både ved sygdom, der opstår før ferie, og ved sygdom der opstår under ferie, uden at lønmodtageren underlægges yderligere restriktioner end dem, der findes i den gældende ferielovs regler om sygdom i forbindelse med ferie.

Ulemper ved modellen:

- De økonomiske konsekvenser inddæmnes ikke med denne model.

6.3.1.2. Økonomiske og administrative konsekvenser af modellen

Økonomiske konsekvenser

Pensionsstyrelsens beregning af de økonomiske konsekvenser indikerer med betydelig usikkerhed, at merudgifterne for arbejdsgiverne ved model 1 vil være på ca. 1 mia. kr.

Antal fuldtidssyge og udgifter i mio. kr.		
	Fuldtidssyge under ferie	Udgifter (mio. kr.)
Den offentlige sektor i alt	1.093	397
Den statslige sektor	214	97
Den kommunale sektor	718	236
Den regionale sektor	162	64
Den private sektor	1.423	568
I alt	2.516	966

Administrative konsekvenser

Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering skønner ud fra et groft estimat, at der ikke vil være yderligere administrative omkostninger forbundet med denne model.

6.3.1.3. Forslag til bestemmelse

§ 13

.....

Stk. 2. Hvis en lønmodtager er syg på ferietidspunktet, har lønmodtageren ikke pligt til at afholde ferien.

....

Stk. 4. Direktøren for Pensionsstyrelsen kan fastsætte regler om placeringen af erstatningsferien, mv.

6.3.2. Model 2 – sygdom der opstår under ferien

I denne model vil den nugældende § 13, stk. 2, i ferieloven forblive uændret. Derimod indsættes der et nyt stykke 4 i § 13, hvoraf det følger, at lønmodtageren under visse forudsætninger har ret til en erstatningsferie, hvis lønmodtageren bliver syg i sin ferie.

Der indføres en risikoperiode på op til 5 dage for sygdom, der opstår under ferien. Lønmodtageren skal desuden snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen fremsætte krav om erstatningsferie for at være berettiget til erstatningsferie. Derudover indføres der krav om obligatorisk lægeerklæring fra første sygedag i lovgivningen, som lønmodtageren selv skal betale for, hvis lønmodtageren vil påberåbe sig ret til erstatningsferie. Denne hjemmel indføres under henvisning til de særlige omstændigheder, der ofte gør sig gældende ved sygdom under ferie, hvor virksomheden fx kan holde ferielukket eller lønmodtageren opholder sig i udlandet.

Eksempel:

En lønmodtager, som har optjent 5 ugers ferie, holder ferie fra mandag den 5. juli 2010 til fredag den 23. juli 2010. Lønmodtageren bliver syg onsdag den 7. juli og sygemelder sig i henhold til de regler det eventuelt måtte gælde for sygemelding. Lønmodtageren er syg i den resterende del af ferien. Lønmodtageren bærer selv risikoen for sygdommen onsdag den 7., torsdag den 8., fredag den 9., mandag den 12. og tirsdag den 13. juli. Den resterende del af ferien kan holdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og lønmodtageren modtager løn under sygdom eller sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra onsdag den 14. juli, i det omfang sygedagpengelovens bestemmelser er opfyldt, eller der i henhold til overenskomst eller lovgivning er ret til løn under sygdom. Lønmodtageren skal snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen fremsætte krav om erstatningsferie overfor arbejdsgiveren for at være berettiget til erstatningsferie.

6.3.2.1. Fordele og ulemper ved modellen

Fordele ved modellen:

- De økonomiske konsekvenser forsøges inddæmmet, da der indføres en risikoperiode på op til 5 dage for sygdom, der opstår under ferien. Der indføres obligatorisk lægeerklæring fra første sygedag, som lønmodtageren skal fremvise som dokumentation for sygdommen. Desuden skal lønmodtageren snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen stille krav om erstatningsferie.
- For lønmodtagersiden betyder modellen, at reglerne for sygdom, der opstår før feriens begyndelse, og som rækker ind i ferien, vil være uændrede, det vil sige, at lønmodtagerne i denne situation ikke vil blive pålagt risikodage.

Ulemper ved modellen:

- Der vil gælde to forskellige regelsæt for sygdom, der opstår i forbindelse med sygdom, hvilket vil gøre reglerne om sygdom og ferie mere uoverskuelige. Opstår sygdom før feriens begyndelse og rækker ind i ferien, vil lønmodtageren ikke blive pålagt risikodage. Opstår sygdommen derimod under ferien, vil lønmodtageren blandt andet blive pålagt risikodage.
- For arbejdsgiversiden betyder modellen, at arbejdsgiveren skal have oplysning om, hvor mange dage lønmodtageren har optjent, hvilket arbejdsgiveren ikke i dag altid har viden om. Dette problem kender arbejdsgiverne dog allerede til i dag. Har lønmodtageren ikke optjent 25 dages ferie, skal arbejdsgiveren beregne, hvor mange risikodage lønmodtageren kan pålægges. Arbejdsgiver skal registrere lønmodtagerens sygdom i forbindelse med ferie, og arbejdsgiveren skal modtage og kontrollere lægeerklæringen. Desuden skal arbejdsgiveren planlægge ny ferie i større omfang end han skal i dag, osv.
- For lønmodtagersiden betyder modellen, at lønmodtageren ved arbejdsgiverskifte skal kunne dokumentere en eventuel risikoperiode hos den tidligere arbejdsgiver. Hvis lønmodtageren hos en tidligere arbejdsgiver fx har haft 2 dages sygedage i forbindelse med sin første ferie og senere har 4 sygedage, da skal den nye arbejdsgiver vide, at der er anvendt 2 dages risikoperiode hos den første arbejdsgiver. Desuden skal lønmodtageren melde sygdom til arbejdsgiveren og indhente lægelig dokumentation for sygdommen fra første sygedag, osv.
- Har en lønmodtager været syg i forbindelse med ferie i ferieåret og i den forbindelse selv båret risikoen for 5 dages sygdom under ferien, vil lønmodtageren ikke ved slutningen af ferieåret kunne overføre 5 dages ferie til det efterfølgende ferieår eller få feriepengene udbetalt.

6.3.2.2. Økonomiske og administrative konsekvenser af modellen

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser inddømmes ved at indføre risikodage og lægeerklæring. Der indføres op til 5 risikodage, fordi arbejdsdirektivet kun beskytter 4 ugers ferie.

Pensionsstyrelsen skønner, at ved at indføre op til 5 risikodage vil de i første omgang skønnede merudgifter på omkring 1 mia. kr. med betydelig usikkerhed blive reduceret med omkring 500 mio. kr.

Indførelse af obligatorisk lægeerklæring forudsættes ligeledes at reducere de økonomiske konsekvenser med 50 pct. Ved at indføre op til 5 risikodage og lægeerklæring, skønnes de samlede merudgifter for arbejdsgiverne at udgøre i alt ca. 250 mio. kr.

Hvis det derimod lægges til grund, at lægeerklæringerne medfører en reduktion på 25 pct., vil merudgifterne med betydelig usikkerhed begrænses til 375 mio. kr.

Lægges det til grund, at lægeerklæringer medfører en reduktion på 75 pct., vil merudgifterne med betydelig usikkerhed begrænses til 125 mio. kr.

I tabellen nedenfor vises udgifterne ved at indføre 5 risikodage og obligatorisk lægeerklæring. I denne beregning er det forudsat, at indførelse af lægeerklæring vil reducere de økonomiske konsekvenser med 50 pct. I bilag 5 er der en oversigt over udgifterne ved at indføre 1-4 risikodage i model 2.

Tabel 2

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie– 5 risikodage og obligatorisk lægeerklæring

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	103
Den private sektor	147,5
I alt	251

Baggrunden for at beregningerne er behæftet med betydelig usikkerhed skyldes, at statistikken på området er meget begrænset, og det har derfor været nødvendigt at foretage skøn og beregningstekniske forudsætninger i forbindelse med centrale dele af beregningerne.

Selve udgifterne til udfærdigelse af lægeerklæringer skønnes med betydelig usikkerhed at udgøre ca. 30. mio. kr. årligt.

Administrative konsekvenser

Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) har udarbejdet et groft estimat over de administrative konsekvenser forbundet med modellen for erhvervslivet. Estimatet har taget udgangspunkt i beregningerne af de økonomiske konsekvenser ved modellen. CKR har opstillet tre scenarier i forhold til de administrative konsekvenser af denne model.

Scenarium 1:

Dette scenarium er hændelsesudløst, dvs. at arbejdsgiveren først mærker de administrative konsekvenser af reglerne, når en lønmodtager rent faktisk bliver syg i sin ferie.

Arbejdsgiveren vil skulle udføre følgende forpligtelser for at efterleve de ændrede ferieregler:

- Beregne og registrere antallet af mulige risikodage i forhold til antallet af feriedage med løn
- Opgørelse af antallet af erstatningsferiedage
- Overførsel af risikoopgørelser mellem arbejdsgivere ved jobskift
- Kontrol med medarbejdernes sygdommeldinger under ferie, herunder af lægeerklæringer.

I henhold til dette scenarium skal arbejdsgiveren kun, i tilfælde af at en lønmodtager bliver syg under sin ferie, udføre de fire opstillede informationsforpligtelser. Dette skal arbejdsgiveren som udgangspunkt kun gøre én gang årligt. I de tilfælde hvor lønmodtageren bliver syg for anden gang i en ferie i ferieåret, vil arbejdsgiveren for eksempel endnu en gang skulle registrere antallet af erstatningsferiedage, men der vil være mindre arbejde forbundet med de forskellige forpligtelser, da størstedelen af arbejdet blev udført i forbindelse med den første sygemelding. På grund af den meget mindre administrative byrde, og da det antages, at det vil være et fåtal af lønmodtagere, der vil blive syge for anden gang i en ferie i ferieåret, skønner CKR ud fra et groft estimat, at dette ikke vil få yderligere administrative konsekvenser.

CKR har med betydelig usikkerhed estimeret, at det vil medføre nye administrative omkostninger for virksomhederne på ca. 47 mio. kr. (svarende til ca. 178.000 timer administrativt forbrug for virksomhederne).

Scenarium 2:

Dette scenarium er løbende, dvs. at arbejdsgiveren mærker konsekvensen, når loven træder i kraft og ikke først, når en konkret lønmodtager bliver syg i sin ferie. Denne løsning forudsætter, at oplysningerne indberettes til et fælles system, fx indkomstregistret, således at oplysningerne er samlet ét centralt sted.

I dette scenarium vil arbejdsgiveren skulle udføre de samme forpligtelser, som nævnt under scenarium 1, men tidsintervallet og måden at udføre forpligtelserne er anderledes i scenarium 2.

Alle arbejdsgivere udfører forpligtelserne én gang årligt og indberetter oplysningerne til det centrale system, fx indkomstregistret. 12 gange om året skal arbejdsgiveren dog opdatere antallet af afholdte risikodage.

CKR har med betydelig usikkerhed estimeret, at en løbende administration vil pålægge virksomhederne nye administrative omkostninger for ca. 63 mio. kr. (svarende til ca. 235.000 timer administrativt forbrug for virksomhederne).

Scenarium 3:

Dette scenarium pålægger borgeren at dokumentere berettigelsen til erstatningsferie. Arbejdsgiveren skal således ikke indberette data og opdatere data. Arbejdsgiveren skal således alene kontrollere dokumentationen i det øjeblik, lønmodtageren er berettiget til erstatningsferie.

CKR har med betydelig usikkerhed estimeret, at denne løsning vil pålægge virksomhederne nye administrative omkostninger på ca. 200.000 kr.

6.3.2.3. Forslag til bestemmelse

§ 13

.....

Stk. 4. En lønmodtager, der bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 dages sygdom under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie beregnet forholdsmæssigt på baggrund af de optjente feriedage. For en lønmodtager der som følge af bestemmelsen i § 19 har krav på flere feriedage end 25 i ferieåret, lægges antallet af dage ud over 25 dage til antallet af dage efter 1. punktum.

Stk. 5. Retten efter stk. 4 gælder først fra den dag, hvor lønmodtageren under den fastlagte ferie meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre lønmodtageren godtgør, at det ikke har været muligt at underrette arbejdsgiveren om sygdommen på et tidligere tidspunkt.

stk. 6. Retten til erstatningsferie forudsætter, at lønmodtageren snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen har fremsat krav om erstatningsferie og forevist lægelig dokumentation, jf. stk. 4.

Stk. 7. Direktøren for Pensionsstyrelsen kan fastsætte regler om hvornår lønmodtagerens sygdom giver ret til erstatningsferie, om lønmodtagers betaling for lægeerklæring, om lønmodtagerens meddelelse og krav til arbejdsgiveren, om placeringen af erstatningsferien mv.

6.3.3. Model 3 – sygdom i forbindelse med fastlagt ferie

Risikoperioden udvides i denne model til at gælde for sygdom, der opstår før feriens begyndelse, og som rækker ind i *fastlagt* ferie, og ikke kun for sygdom, der opstår under ferien. Lønmodtageren pålægges desuden 5 risikodage, og der stilles i lovgivningen krav om obligatorisk lægeerklæring fra første sygedag.

Det skal bemærkes, at arbejdsgiveren ikke vil kunne benytte denne regel til at varsle ferie for en periode, hvor arbejdsgiveren ved, at der er en væsentlig risiko for, at lønmodtageren er syg, hvilket heller ikke er muligt efter de nugældende regler.

Dette vil føre til en ændring af ferielovens § 13, stk. 2.

I de 3 nedenstående eksempler blev det i februar 2010 fastlagt, at lønmodtageren skal holde ferie fra den 5. juli 2010 til og med fredag den 23. juli 2010. Lønmodtageren har optjent 25 dages betalt ferie til afholdelse i ferieåret 2010/2011. Lønmodtageren arbejder i en 5-dages uge på hverdage.

Eksempel 1:

Lønmodtageren bliver syg lørdag den 3. juli og er syg i hele ferieperioden.

Det følger af ferielovens § 13, stk. 1, at ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. Lønmodtageren bliver således syg før feriens begyndelse. Fra mandag den 5. juli til og med fredag den 9. juli anses lønmodtageren for at holde ferie. Fra mandag den 12. juli modtager lønmodtageren løn under sygdom eller sygedagpenge i det omfang sygedagpengelovens bestemmelser er opfyldt, eller overenskomstens betingelser for udbetaling af løn under sygdom, og lønmodtageren får erstattet 10 feriedage.

Eksempel 2:

Lønmodtageren bliver syg torsdag den 1. juli og stadig syg på det tidspunkt, hvor den fastlagte ferie skal begynde, og er syg i hele ferieperioden.

Lønmodtageren modtager løn under sygdom eller sygedagpenge torsdag den 1. juli og fredag den 2. juli. Fra mandag den 5. juli til og med fredag den 9. juli anses lønmodtageren for at holde ferie. Fra mandag den 12. juli modtager lønmodtageren løn under sygdom eller sygedagpenge i det omfang betingelserne er opfyldt, og lønmodtageren får erstattet 10 feriedage.

Eksempel 3:

Den 15. juni 2010 bliver lønmodtageren syg. Lønmodtageren er stadig syg på det tidspunkt, hvor den fastlagte ferie skal begynde, og er syg i hele ferieperioden.

Frem til feriens begyndelse modtager lønmodtageren løn under sygdom eller sygedagpenge fra sin arbejdsgiver i det omfang betingelserne er opfyldt. Fra mandag den 5. juli til og med fredag den 9. juli anses lønmodtageren for at holde ferie. Sygdomsperioden afbrydes derfor og fortsætter efter at risikoperioden er udløbet. Det vil sige, at fra mandag den 12. juli modtager lønmodtageren løn under sygdom eller sygedagpenge igen, og lønmodtageren får erstattet 10 feriedage.

I alle ovenstående eksempler gælder, at lønmodtageren snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen skal fremsætte krav om erstatningsferie overfor arbejdsgiveren for at være berettiget til erstatningsferie.

6.3.3.1. Fordele og ulemper ved modellen

Fordele ved modellen:

- De økonomiske konsekvenser inddæmmes mest muligt.
- Der vil alene gælde ét regelsæt for sygdom, der opstår i forbindelse med sygdom, hvilket vil gøre reglerne om sygdom og ferie mere overskuelige. Både sygdom, der opstår før ferien, og sygdom der opstår under ferien, skal behandles ens.

Ulemper ved modellen:

- Der vil fortsat være de samme udfordringer for henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagersiden, som nævnt under ulemper ved model 2, prik 2 og 3.
- For lønmodtagersiden betyder modellen desuden, at lønmodtageren pålægges at holde ferie, selvom sygdommen er opstået før fastlagt ferie. Det er en forringelse for lønmodtageren i forhold til de gældende regler, hvor der ikke er pligt for en syg lønmodtager til at påbegynde ferie.
- Har en lønmodtager været syg i forbindelse med ferie i ferieåret og i den forbindelse selv båret risikoen for 5 dages sygdom under ferien, vil lønmodtageren ligesom i model 2 ikke ved slutningen af ferieåret kunne overføre 5 dages ferie til det efterfølgende ferieår eller få feriepengene udbetalt.

6.3.3.2. Økonomiske og administrative konsekvenser af modellen

Økonomiske konsekvenser

Pensionsstyrelsens beregning af de økonomiske konsekvenser indikerer med betydelig usikkerhed, at en pligt for en lønmodtager til at påbegynde fastlagt ferie til trods for sygdom vil medføre en yderligere besparelse på 10 mio. kr., således at udgifterne reduceres til i alt ca. 240 mio. kr. Ved denne beregning er det lagt til grund, at indførelse af obligatorisk lægeerklæring vil begrænse merudgifterne med 50 pct.

Tabel 3

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med lægeerklæringer og 5 risikodage (model 2)	Mio. kr.	Sygdom i forbindelse med fastlagt ferie, mio. kr. – 5 risikodage (model 3)	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	103	Den offentlige sektor i alt	100
Den private sektor	148	Den private sektor	141
I alt	251	I alt	241

Administrative konsekvenser

Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) har vurderet, at antallet af de forpligtelser, som de private arbejdsgiverne skal udføre, vil stige, og derved vil også de administrative omkostninger stige. CKR skønner ud fra et groft estimat og med betydelig usikkerhed, at antallet af hændelser vil stige med 30.000, hvilket svarer til en yderligere stigning i de administrative omkostninger på ca. 4,9 mio. kr. for scenarie 1 og 2 (som beskrives i model 2 under afsnittet om administrative konsekvenser) til i alt henholdsvis 51,9 mio. kr. og 67,9 mio. kr. For scenarium 3 skønner CKR ud fra et groft estimat, at der vil være en meget ubetydelig stigning i de administrative omkostninger, således at tallet for scenarium 3 vil være ca. 200.000 ligesom i model 2.

6.3.3.3. Forslag til bestemmelse

§ 13

.....

Stk. 2. En lønmodtager, der er syg under fastlagt ferie, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 dages sygdom under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie beregnet forholdsmæssigt på baggrund af de optjente feriedage. For en lønmodtager der som følge af bestemmelsen i § 19 har krav på flere feriedage end 25 i ferieåret, lægges antallet af dage ud over 25 dage til antallet af dage efter 1. punktum.

.....

Stk. 4. Retten efter stk. 2 gælder først fra den dag, hvor lønmodtageren meddeler sygdommen til arbejdsgiveren.

stk. 5. Bliver lønmodtageren syg under ferien, forudsætter retten til erstatningsferie, at lønmodtageren snarest muligt og senest i forbindelse med raskmeldingen har fremsat krav om erstatningsferie og forevist lægelig dokumentation for sygdommen.

Stk. 6. Direktøren for Pensionsstyrelsen kan fastsætte regler om hvornår lønmodtagerens sygdom giver ret til erstatningsferie, om lønmodtagers betaling for lægeerklæring, om lønmodtagerens meddelelse og krav til arbejdsgiveren, om placeringen af erstatningsferien mv.

6.3.4. Model 4 – sygdom i forbindelse med fastlagt ferie og et færre antal risikodage

I denne model udvides risikoperioden ligesom i model 3 til også at gælde for sygdom, der opstår før feriens begyndelse, og som rækker ind i *fastlagt* ferie, og ikke kun for sygdom, der opstår under ferien. Derimod stilles der ikke krav om obligatorisk lægeerklæring i ferieloven. Desuden indføres der et færre antal risikodage end 5.

Det skal bemærkes, at arbejdsgiveren ikke vil kunne benytte denne regel til at varsle ferie for en periode, hvor arbejdsgiveren ved, at der er en væsentlig risiko for, at lønmodtageren er syg, hvilket heller ikke er muligt efter de nugældende regler.

Denne model vil ligesom ved model 3 betyde en ændring af ferielovens § 13, stk. 2, således at lønmodtageren altid vil blive pålagt et vist antal risikodage, uanset om sygdommen opstår før eller under ferien.

Rationalet bag denne model er et forenklingshensyn, hvor der skal gælde ensartede regler for sygdom, der hindrer en lønmodtager i at holde ferie, uanset om sygdommen opstår før eller under ferien. Desuden er formålet med modellen at mindske de administrative omkostninger mest muligt ved at se bort fra kravet om en obligatorisk lægeerklæring og indføre et færre antal risikodage.

Lønmodtageren pålægges 1 eller højst 2 risikodage i *alle* ferier i ferieåret. Dette antages ikke at være i strid med arbejdstidsdirektivet, da lønmodtageren skal være syg i fastlagt ferie mindst 3 gange i løbet af et ferieår, før lønmodtageren reelt er blevet pålagt 6 risikodage i ferieåret. Det må anses for at være forholdsvist usandsynligt, at dette skulle ske.

6.3.4.1. Fordele og ulemper ved modellen

Fordele ved modellen:

- For arbejdsgiversiden betyder modellen, at der vil være færre administrative omkostninger, da arbejdsgiveren ikke skal tjekke lægeerklæringer og i mindre omfang skal beregne og registrere antallet af mulige risikodage og lave risikoopgørelser, når lønmodtageren skifter job. At de administrative omkostninger ikke helt kan nedbringes, skyldes for det første, at arbejdsgiveren fortsat skal udføre disse opgaver i forhold til lønmodtagere, som kun har optjent ganske få dages ferie, og derved ikke kan pålægges 1 eller 2 risikodage ved sygdom i en eller flere ferier i ferieåret. For det andet skal arbejdsgiveren også fortsat opgøre antallet af erstatningsferiedage og holde kontrol med lønmodtagernes sygemeldinger under ferie.
- For lønmodtageren betyder modellen, at lønmodtageren vil blive pålagt et færre antal risikodage, og at det ikke gøres obligatorisk for lønmodtageren at fremvise dokumentation for sygdommen.

Ulemper ved modellen:

- De økonomiske konsekvenser inddæmmes ikke bedst muligt med denne model.

- Ligesom i forhold til model 3 pålægges lønmodtageren at holde ferie, selvom sygdommen er opstået før fastlagt ferie. Det er en forringelse for lønmodtageren i forhold til de gældende regler, hvor der ikke er pligt for en syg lønmodtager til at påbegynde ferie.

6.3.4.2. Økonomiske og administrative konsekvenser af modellen

Økonomiske konsekvenser

Pensionsstyrelsens beregning af de økonomiske konsekvenser ved model 4 indikerer med betydelig usikkerhed, at ved at indføre 1 eller 2 risikodage og fjerne lægeerklæringen, vil de samlede udgifter ved ret til erstatningsferie reduceres til ca. henholdsvis 880 og 760 mio. kr., hvilket vises i tabellerne nedenfor. I bilag 5 er der en oversigt over udgifterne ved at indføre 3-5 risikodage i model 4.

Tabel 4

Sygdom i forbindelse med fastlagt ferie, mio. kr. – 1 risikodag

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	362
Den private sektor	516
I alt	878

Tabel 5

Sygdom i forbindelse med fastlagt ferie, mio. kr. – 2 risikodage

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	314
Den private sektor	448
I alt	762

Administrative konsekvenser

De administrative omkostninger for erhvervslivet vil falde med denne model. Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering skønner ud fra et groft estimat, at denne model pålægger virksomhederne byrder for ca. 2,5 mio.kr. I dette tal er der dog ikke taget højde for de lønmodtagere, som ikke har optjent fuld ferie, og hvor arbejdsgiveren således fortsat skal foretage beregninger.

6.3.4.3. Forslag til bestemmelse

§ 13

.....

Stk. 2. En lønmodtager, der er syg under fastlagt ferie, har ret til erstatningsferie efter X dages sygdom under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie beregnet forholdsmæssigt på baggrund af de optjente feriedage.

.....

Stk. 4. Direktøren for Pensionsstyrelsen kan fastsætte regler om placeringen af erstatningsferien, mv.

Kapitel 7 - Arbejdsgruppens anbefalinger

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at i tilfælde af, at den gældende danske ordning, hvor lønmodtager bærer risikoen for sygdom, der opstår under ferien, forelægges EU-Domstolen, er det sandsynligt, at domstolen vil underkende ordningen. Beskæftigelsesministeriet henviser til, at der er fremlagt modeller, der i varierende omfang inddæmmer de økonomiske konsekvenser, men ministeriet vil ikke på nuværende tidspunkt anbefale én bestemt model.

Personalestyrelsen kan henholde sig til det, som Beskæftigelsesministeriet har anført.

Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Danske Regioner og KL finder ikke, at de afsagte EU-domme gør det nødvendigt - end sige giver et tilstrækkeligt grundlag for - at ændre ferieloven, jf. punkt 4.4 i rapportens kap. 4.

Hvis det alligevel besluttes politisk, at ferieloven skal ændres, således at lønmodtager får ret til erstatningsferie ved sygdom under ferie, skal arbejdsgiverne bemærke, at det uanset valg af model, vil dette påføre arbejdsgiverne væsentlige merudgifter. Med hensyn til valg af modeller, finder arbejdsgiverne, at model 3 er den model, der bedst muligt, henset til både lønmodtagers og arbejdsgivers interesser, fordeler risikoen for sygdom mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Model 3 er tillige den model, der bedst muligt inddæmmer de økonomiske konsekvenser af alle de opstillede modeller i rapporten. Arbejdsgiverne lægger vægt på, at implementering af model 3 sker på den for arbejdsgiver mest hensigtsmæssige måde. Ved implementering af model 3 peger arbejdsgiverne på scenarie 3, der pålægger borgeren at dokumentere berettigelsen til erstatningsferie. Arbejdsgiveren skal således ikke indberette og opdatere data. Arbejdsgiverne skal således alene kontrollere dokumentationen i det øjeblik, lønmodtageren er berettiget til erstatningsferie.

Ved valg af model har arbejdsgiverne set på, hvilken model, der inddæmmer de økonomiske økonsekvenser bedst muligt, hvilken model der bedst sikre mod misbrug og hvilken model der er administrerbar:

Inddæmning af de økonomiske konsekvenser:

I model 3 inddæmnes de økonomiske konsekvenser ved at indføre 5 ventedage, krav om obligatorisk lægeerklæring samt ens regler for erstatningsferie ved sygdom opstået før og under ferie.

Sikre mod misbrug:

Arbejdsgiverne finder, at et krav om obligatorisk lægeerklæring vil sikre dokumentation og dermed hindre mod misbrug af reglerne, når lønmodtageren er "ude af syne". Arbejdsgiverne frygter, at der åbnes op for adgang til misbrug ved indførelse af regler om ret til erstatningsferie ved sygdom under ferie. Her tænkes specielt på misbrug i forbindelse med sygdom opstået under ferien, hvis ferien kan afbrydes alene med en sygemelding, dvs, uden krav om lægeerklæring. Det er derfor nødvendige elementer i modellen, at der er klare anmeldelsesregler, og at lønmodtager skal dokumentere sin sygdom ved en lægeerklæring. Da det er lønmodtager, der påberåber sig sygdom og derved kræver, at arbejdsgiveren på et senere tidspunkt skal ændre arbejdsdage til feriedage, er det arbejdsgivers opfattelse, at det er lønmodtager, der er nærmest til at bære udgiften til lægeerklæringen.

Arbejdsgiverne finder, at reglerne om udstedelse af lægeerklæringer skal være så klare, at der ikke kan stilles spørgsmålstejn ved deres udstedelse og berettigelse.

Let administrerbar:

Under hensyntagen til, at ordningen skal være let administrerbar, er det arbejdsgivernes vurdering, at den anbefalede model har ensartede regler for al sygdom i forbindelse med ferie, således at der ikke

opereres med to forskellige regelsæt for ferie og sygdom alt efter, hvornår sygdom er opstået. En ferielovsændring med ovenstående elementer bør derfor også omfatte sygdom før ferie. Dette er tillige i overensstemmelse med den fortolkning af C-277/08, som fremført af flertallet under rapportens kap. 4.

I Pensionsstyrelsens økonomiske beregninger har Pensionsstyrelsen reduceret merudgiften for de offentlige og private arbejdsgivere ved at forudsætte, at lønmodtagere er 50% mindre syge under ferie i forhold til, hvis de skulle på arbejde. Samtidig har Pensionsstyrelsen skønnet, at indførelse af obligatorisk lægeerklæring vil medføre en yderligere reduktion på 50%, jf. bilag 1 og bilag 2 i rapporten.

Arbejdsgiversiden frygter, at Pensionsstyrelsens forudsætning om, at lønmodtagere er 50% mindre syge under ferie i forhold til, hvis de skulle på arbejde er sat alt for højt. Se bilag 4, hvor der efter arbejdsgivernes forespørgsel, er foretaget beregninger baseret på, at der kun foretages en reduktion af merudgifterne for arbejdsgiverne på henholdsvis 40% og 30%, dvs, at der er regnet på, at lønmodtagere er 40% henholdsvis 30% mindre syge under ferie i forhold til, hvis de skulle på arbejde. Disse beregninger viser, at udgifterne kan være højere.

På det kommunale område viser tal fra 3 kommuner eksempelvis, at hvis man sammenligner det oplyste sygefravær i januar med sygefraværet i september måned, så falder sygefraværet med 18%.

Efter arbejdsgivernes opfattelse kan de reelle udgifter tillige være endnu højere end Pensionsstyrelsens beregninger på grund af risiko for f.eks. misbrug, hvis ferien kan afbrydes med en sygemelding, idet det er en attraktiv mulighed for at få en ny ferieperiode.

Da en lovændring vil påføre arbejdsgiverne væsentlige merudgifter forbeholder KL og Danske Regioner sig ret til DUT, dvs, ret til økonomisk kompensation for de udgifter, der bliver pålagt de offentlige arbejdsgivere.

Arbejdsgiverne skal samtidig pege på, at en ændring vil forrykke den balance i ferieloven, som var indeholdt lovændringen i 2000 og som er indarbejdet i mange kollektive overenskomster.

Lederne:

Det er Ledernes vurdering at domstolens seneste praksis og Danmarks forpligtelser til implementering af Arbejdstidsdirektivet, art 7, nødvendiggør en ændring af ferielovens § 13.

Ved ændringen af ferieloven bør lønmodtagerens ret til erstatningsferie sikres mest muligt. Retten til ferie, jfr. Arbejdstidsdirektivets art 7, bør endvidere vurderes i forhold lønmodtagernes samlede ferie og ikke kun den ferie som er reguleret via ferieloven.

Lønmodtagerens forpligtelse til at fremskaffe lægeerklæring bør ikke ændres til en retstilstand, hvor lønmodtageren obligatorisk, og for egen regning, er forpligtet til at fremskaffe en lægeerklæring uden anmodning fra arbejdsgiveren.

Lønmodtagerens ret til erstatningsferie og lønmodtagers fremsættelse af krav om erstatningsferie, bør anses som fremsat i kraft af lønmodtagerens sygemelding. Det påhviler herefter arbejdsgiveren i dialog med lønmodtageren eller via sin ledelsesret at fastlægge feriens afholdelse i overensstemmelse med ferielovens almindelige regler for varsling af ferie.

De økonomiske omkostninger kan ikke fastsættes med sikkerhed, men det synes sikkert, at de administrative opgaver i form af registrering af sygedage, hvilke der er risikodage, planlægning af erstatningsferie samt hvorvidt sygdommen er indtrådt før eller under ferien vil være byrdefyldte. De administrative opgaver bør derfor formindskes ved en – så vidt mulig – ensartet praksis. Således bør der ikke sondres imellem hvorvidt sygdommen er opstået før eller under ferien.

En gennemførelse af principperne i model 1 ville således være nærliggende, men under hensyn til de økonomiske konsekvenser, den manglende mulighed for finansiering samt udsigten til en faldende fremtidig arbejdsstyrke anbefales en ændring der anvender principperne i model 4.

Lønmodtagersidens afsluttende udtalelse.

Som fremført i kap. 4 er det lønmodtagersidens konklusion, at den nugældende regel i den danske ferielovens § 13 ikke er i overensstemmelse med den seneste praksis fra EU-domstolen, og at en ændring af ferieloven derfor er påkrævet til iagttagelse af Danmarks forpligtelser til at implementere arbejdstidsdirektivet, og særskilt art. 7, korrekt.

Lønmodtagersiden finder det i drøftelserne nødvendigt at holde sig for øje, at arbejdstidsdirektivet er et minimumsdirektiv og at det danske arbejdsmarked har bevæget sig langt siden 1979, hvor den 5. ferieuge blev reguleret af ferieloven. Ikke mindst det danske arbejdsmarkeds forventninger til lønmodtagerens produktivitet er afstemt med de 5 ugers ferie og på en række overenskomstområder med yderligere uger.

Lønmodtagersiden lægger derfor afgørende vægt på at lønmodtagerne bevarer retten til minimum 5 ugers betalt ferie.

FTF finder, at det på grundlag af Pereda-dommen (C-277/08) må henstå som overvejende sandsynligt, at også EU-domstolen – forelagt spørgsmålet - vil fortolke arbejdstidsdirektivet således, at den samlede nationalt bestemte ferieperiode nyder beskyttelse og derfor ikke kan bortfalde som forbrugte risikodage, men enten skal afholdes eller værdien heraf erlægges lønmodtageren.

Uagtet at erhvervslivet i de fleste europæiske lande, herunder Sverige allerede har direktivkonforme regler synes arbejdsgiversiden at opfatte en regelændring som en merudgift, der bør findes kompensation for i form af risikodage m.v.

Det må imidlertid tages i betragtning, at arbejdstidsdirektivets art. 7 og indholdet af dommen C-277/08 principielt har været gældende ret siden 1996 og at lønmodtagernes rettigheder i denne lange periode derfor har været krænket.

Faktum er således, at en regelændring alene reparerer på en direktivstridig implementering.

En fokusering på erhvervslivets interesser og en ensidig inddæmning af de økonomiske konsekvenser for erhvervslivet uden iagttagelse af det tab som lønmodtagersiden har haft i spændet mellem de nugældende regler og den korrekte forståelse af arbejdstidsdirektivet, eksempelvis som ved den beskrevne model nr. 2, hvor der indføres 5 risikodage, forekommer ikke betimelig.

En forringelse for lønmodtageren af allerede gældende regler og muligheder for at suspendere ferie under sygdom, som ved den beskrevne model nr. 3, hvor risikodagene også anvendes på sygdom opstået før ferien, forekommer i dette lys i særhed uacceptabelt for lønmodtagersiden.

I forhold til de beregninger, der er anført til beskrivelse af de enkelte modeller finder lønmodtagersiden anledning til rejse alvorlig tvivl herom.

De anvendte parametre er i hovedsagen udtryk for ikke nærmere underbyggede skøn, og beregningerne tager kun i ringe grad højde for adfærdsmønstre, der nedsætter den økonomiske betydning af en regelændring. De fremlagte beregninger bliver derfor udtryk for worst-case-scenarier, der efter lønmodtagersidens opfattelse ligger langt fra den reelle økonomiske betydning af de foreslåede regler.

Selve opfattelsen af sygdom og det tærskelniveau, der overkommes under ferie vil i langt mindre grad føre til sygemelding under ferie sammenholdt med de samme tilstande indtrådt på en arbejdsdag. Derudover forekommer det evident, at selve arbejdet (lyd, lys, luft, arbejdstempo) i et ikke ubetydeligt omfang i sig selv vil være den faktor, der udløser sygdommen, eller bringer en fysisk tilstand, der har et andet udspring, til et niveau, der af den enkelte opleves som uarbejdsdygtighed (sygdom).

Forslaget om i ferieloven at indføre skærpet krav til dokumentation i forbindelse med sygemelding, virker helt ude af trit med det moderne arbejdsmarked, som er båret af et tillidsfuldt samarbejde og en betydelig loyalitet fra lønmodtagers side. Lønmodtagersiden skal derfor på det kraftigste tage afstand til anvendelsen af de foreslåede instrumenter. Lønmodtagersiden finder ikke, at der er påvist et behov for at kræve skærpet dokumentation.

Forslaget om at lade lønmodtageren bære udgiften til lægeerklæringer (hvad enten disse bliver obligatoriske eller som i dag kun skal fremlægges efter påkrav) vil være uden betydning for det reelle sygdomsomfang. En sådan regelændring kan alene have et fordelingspolitisk sigte. Udgiften til lægeerklæringer er derudover ens for alle, og lønmodtagerens afholdelse af udgiften vil derfor have en social slagside, der kan incitere lavtlønnede til at undlade at sygemelde sig.

Lønmodtagersiden anerkender at der bør tages rimelige hensyn til arbejdsgivers mulighed for at tilrettelægge driften, hvorfor meddelelser om lønmodtagerens krav på erstatningsferie m.v. bør fremsættes så snart der er klarhed over situations karakter og kravets omfang.

Lønmodtagersiden tager imidlertid afstand fra de foreslåede skærpede krav til anmeldelse af og dokumentation for sygdom eller unødigt korte frister for lønmodtagerens påberåbelse af rettighederne i henhold til ferieloven alene med det økonomiske motiv at afskære ellers berettigede krav.

Lønmodtagersiden tager ligeledes afstand fra eventuelt at ændre ferielovens sygdomsbegreb til et skøn over lønmodtagerens rekreative oplevelse af ferien trods sygdom.

Dette sygdomsbegreb blev forladt ved ferielovens ændring i 2000 og skabte dermed et for alle gennemskueligt og ensrettet system, der ikke bør ændres. Det hensyn til hensigtsmæssighed, der var gældende for ændringen i 2000 er fortsat eksisterende. Udviklingen i mønstrene for ferieafholdelse har derudover skabt et større spektrum for det rekreative indhold ved inkluderingen af også ganske strabadserende aktiviteter. Vurderingen af hvilke fysiske tilstande, der hindrer ferieafholdelse synes derfor mest gennemskueligt og afvejet at kunne ske i overensstemmelse med hvilke tilstande, der hindrer udførelsen af den pågældendes arbejdet.

Lønmodtagersidens anbefaling:

Det er lønmodtagersidens opfattelse, at ferieloven skal bringes i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, jf. den seneste retspraksis fra EU-domstolen, således at også sygdom, der indtræder *efter* feriens begyndelse, af lønmodtageren kan påberåbes som en feriehindring.

Da ferielovens 5 ugers ferie alle har et rekreativt formål, bør al sygdom kunne påberåbes som en feriehindring, uanset om sygdommen opstår straks ved feriens begyndelse eller eksempelvis umiddelbart efter.

Lønmodtagersiden kan ikke støtte forslag om, at lønmodtageren for at opnå sin ret til at påberåbe sig sygdom som feriehindring, pålægges skærpede dokumentationskrav mv., herunder pålægges selv at afholde udgiften til en lægeerklæring

Lønmodtagersiden er derfor fortaler for, at der vælges en løsning svarende til model 1 beskrevet i pkt. 6.3.1.

Denne model har ingen yderligere administrative udgifter eller -konsekvenser for erhvervslivet end de allerede i dag kendte og medfører et ensartet og overskueligt regelsæt uanset tidspunktet for sygdommens opståen og anmeldelse.

BILAG: Beregningsnotater:

Følgende bilag viser beregningerne der ligger til grund for de økonomiske konsekvenser ved ret til erstatningsferie for sygdom under ferie, og de forskellige modeller for mulighederne for at begrænse merudgifterne.

Bilagene indeholder beregninger for de samlede merudgifter ved ret til erstatningsferie for sygdom under ferie, og beregninger for hvor meget merudgifterne kan begrænses under 3 forskellige modeller, herunder følsomhedsberegninger.

Bilag 1 viser beregninger for de samlede økonomiske konsekvenser ved ret til erstatningsferie, og indeholder også beregninger for en model 2 hvor merudgifterne forsøges inddæmmed via indførelse af 5 risikodage for lønmodtagere samt obligatorisk lægeerklæring.

Bilag 2 viser beregninger for en model i lighed med model 2, men med yderligere inddæmning af merudgifterne, ved indførelse af pligt til afholdelse af ferie ved sygdom der rækker ind i ferien, dvs. model 3.

Bilag 3 viser beregninger for en model i lighed model 3, men med et varierende antal risikodage, og uden fremvisning af obligatorisk lægeerklæring, dvs. model 4.

Bilag 4 viser følsomhedsberegninger for model 2.

Bilag 5 viser udgifterne ved at indføre 1-4 risikodage i model 2 og udgifterne ved at indføre 3-5 risikodage i model 4.

Bilag 1. Økonomiske konsekvenser ved ret til erstatningsferie for sygdom opstået under ferie – model 1 og 2.

De umiddelbare økonomiske konsekvenser af en lovændring, så sygdom opstået under ferien giver en lønmodtager ret til erstatningsferie, vil indebære en markant merudgift for arbejdsgiverne – og reducere arbejdsudbuddet.

Foreløbige beregninger indikerer med betydelig usikkerhed en reduktion i arbejdsudbuddet på ca. 2.500 personer og merudgifter for arbejdsgiverne på ca. 1 mia.kr., heraf merudgifter for de offentlige arbejdsgivere på ca. 400 mio.kr.

Det vurderes at være muligt at inddæmme de økonomiske konsekvenser bl.a. ved indførelse af risikodage og lægeerklæring. Der kan indføres op til fem risikodage, fordi arbejdsdirektivet kun beskytter 4 ugers ferie. Et krav om en obligatorisk lægeerklæring formodes ligeledes at reducere de økonomiske konsekvenser betragteligt.

Indføres der for at inddæmme de økonomiske virkninger op til 5 risikodage og obligatorisk lægeerklæring skønnes de samlede merudgifter for arbejdsgiverne at udgøre i alt ca. 250 mio. kr. – og medføre en reduktion af arbejdsstyrken på ca. 500 fuldtidspersoner. Heraf vil de offentlige merudgifter udgøre ca. 100 mio.kr. Kommuner og regioner vil rejse krav om DUT-kompensation.

Dertil kommer yderligere udgifter til obligatoriske lægeerklæringer som skønnes at udgøre ca. 30 mio. kr. årligt. Det er ikke taget stilling til hvem, der skal afholde udgifterne til disse erklæringer.

Det bemærkes, at der vil være administrative byrder for arbejdsgivere i forbindelse med opgørelsen af medarbejdernes risikodage, i forbindelse med medarbejderes jobskift og i forbindelse med den obligatoriske lægeerklæring.

Det skal understreges, at beregningerne er behæftet med betydelig usikkerhed. Statistikken på området er meget begrænset, og det har derfor været nødvendigt at foretage skøn og beregningstekniske forudsætninger i forbindelse med centrale dele af beregningerne.

1. De økonomiske konsekvenser

Med udgangspunkt i oplysninger om det gennemsnitlige antal fraværsdage pr. fuldtidsansat grundet sygdom samt antallet af fuldtidsbeskæftigede kan antallet af sygedage, der med betydelig usikkerhed forventes at falde i de beskæftigedes ferie samt antal fuldtidssyge under ferie opgøres til henholdsvis 637.000 sygedage og 2.500 fuldtidssyge, jf. tabel 1.

Tabel 1
Antal fuldtidsbeskæftigede, gennemsnitlig sygefravær, sygedage i ferien og fuldtidssyge

	Fuldtids- beskæftigede	Gns. sygefravær under 5 uger (dage pr. fuldtidsbeskæftiget)	Sygedage i ferien (i alt)	Fuldtids- syge i ferien	Andel af fuldtidssyge pct.
Den offentlige sektor i alt	832.875	-	553.251	2.187	43
Den statslige sektor	228.338	4,9248	108.127	427	8
Den kommunale sektor	476.581	7,923	363.073	1.435	29
Den regionale sektor	127.956	6,669	82.051	324	6
Den private sektor	1.464.350	5,1129	719.911	2.845	57
I alt	2.297.225	-	1.273.162	5.032	100
I alt efter reduktion sfa. lavere sygefravær under ferie (50 pct.)	-	-	636.581	2.516	100

Kilde: DST, statistikbanken tabel BESK13 (2008), samt FLDnet (2007).

Anm.: Antal sygedage i ferien, der berettiger erstatningsferie, er beregnet som $\text{antal fuldtidsbeskæftigede} \times \text{gns. sygefravær} \times (5/52)$.

Opdelingen af fuldtidsbeskæftigede på kommuner og regioner er foretaget på baggrund af fordeling fra FLDnet (2007).

Fraværprocenterne er korrigeret for, at fravær ud over 5 uger ikke kan medføre erstatningsferie, ca. 60 pct. af fraværet ligger inden for 5 uger, hvorfor fraværprocenterne er ganget med 0,6.

Antallet af fraværsdage er dels korrigeret for, at der maksimalt kan ydes 5 ugers erstatningsferie² – og dels at antallet af sygedage generelt forudsættes 50 pct. lavere under ferie end ved normalt arbejde.

Sidstnævnte antagelse afspejler, at noget af sygefraværet i dag dækker over sygemeldinger, som sker for at begrænse sygdommen i at sprede sig (f.eks. lærere, pædagoger og sygeplejersker o. lign.) eller fordi arbejdet er fysisk betonet, hvilket ikke behøver at gå udover afholdelse af ferie. Dertil kommer, at sygefraværet generelt vurderes at ligge lavere i sommermånederne, hvor hovedferien typisk er placeret. Forudsætningen om, at antallet af sygedage under ferie er 50 % lavere end ved normalt arbejde bygger således på et skøn og ikke på tal fra konkrete undersøgelser. I vedlagte bilag 4 er gennemført beregninger af forslaget ved alternative forudsætninger.

De samlede umiddelbare merudgifter for arbejdsgiverne i forbindelse med ret til erstatningsferie under sygdom skønnes at udgøre ca. 1 mia. kr., heraf ca. 400 mio. for de offentlige arbejdsgivere, *jf. tabel 2.*

Tabel 2		
Antal fuldtidssyge og udgifter i mio. kr. (2010-pl).		
	Fuldtidssyge under ferie	Udgifter (mio. kr.)
Den offentlige sektor i alt	1.093	397
Den statslige sektor	214	97
Den kommunale sektor	718	236
Den regionale sektor	162	64

² Sandsynligheden for at sygdommen falder i ferien er 5 ud af 52 uger, og det er således antaget at sygdom er lige sandsynligt i alle 5 ferieuger.

Den private sektor	1.423	568
I alt	2.516	966

Kilde: DST, statistikbanken tabel LSUM13 (2008), BESK13 (2007), samt FLDnet (2007).

Anm: Udgifterne er beregnet som gns.årsløn × fuldtidssyge under ferie. Den gennemsnitlige årsløn beregnes på baggrund af oplysninger fra Danmarks Statistik om den årlige lønsum samt antal fuldtidsbeskæftigede. Den årlige lønsum er fremskrevet med den forventede lønstigningssats.

I langt de fleste kortere sygdomsforløb vil der ikke blive ansat vikarer, hvorfor der for disse virksomheder vil være tale om et produktionstab frem for en merudgift til lønninger.

Det bemærkes, at udgifterne for private og offentlige arbejdsgivere er skønnet under antagelse af at alle arbejdsgivere udbetaler fuld løn under sygdom, idet der ikke findes et register med oplysninger om arbejdsgivernes faktiske udbetalinger i forbindelse med sygdom.

Det betyder, at de estimerede udgifter er et overkantsskøn, idet der vil være arbejdsgivere i den private sektor, der udbetaler løn svarende til sygedagpengesatsen (og ikke den højere gennemsnitsløn) til deres medarbejdere under sygdom. Det skønnes dog, at det i overvejende grad er lavtlønnede, der får udbetalt sygedagpengesatsen (og ikke fuld løn) under sygdom, hvilket isoleret set mindsker problemets omfang, idet forskellen mellem sygedagpengesatsen og lønniveau vil være begrænset. Derudover vil udbetalingen af løn svarende til sygedagpenge oftest først træde i kraft efter en længere periode med sygefravær, som kun i meget få tilfælde forventes at indtræffe i indeværende sammenhæng.

2. Risikoperiode på 5 dage

En mulighed for at begrænse de økonomiske konsekvenser af ret til erstatningsferie under sygdom er at indføre en risikoperiode på 5 dage, idet EU's regler kun beskytter 4 ugers ferie. Det betyder, at ikke alle sygefraværforløb vil udløse erstatningsferie.

Risikoperioden betyder konkret, at sygefravær i ferien først udløser erstatningsferie, når en person i løbet af et år har haft mere end 5 sygedage i ferien. Personen skal således have enten en enkelt sygeperiode på mere end 5 dage eller også skal personen i løbet af året have haft i alt 5 sygedage der starter i ferieperioder før der udløses erstatningsferie.

På baggrund af fordelingen af varigheden af påbegyndte sygefraværforløb for ansatte i mindre forsikrede virksomheder i 2008 skønnes det, at ca. 60 pct. af sygedagene, der ligger i ferien ikke vil medføre erstatningsferie som konsekvens af indførelsen af i alt 5 risikodage pr. år³, idet de vedrører de første 5 risikodage.

For at sikre, at forslaget ikke har konsekvenser i forhold til den i arbejdstidsdirektivets sikrede ret til 4 ugers ferie med løn, skal antallet af risikodage tilpasses således, at lønmodtagere med mellem 4 og 5 ugers ferie med løn, ikke vil få mindre end 4 ugers ferie.. I forhold til at skønne over de

³ Baggrunden for at betragte sygefraværet hos ansatte i mindre forsikrede virksomheder er, at arbejdsgiverne modtager sygedagpengerefusion fra 2. fraværdsdag og dermed foreligger der oplysninger om fordelingen af det korte fravær. De mindre forsikrede virksomheder antages, at være repræsentative i forhold til at afdække sygdom for hele populationen. Der er i beregningerne derudover antaget, at fraværforløb på 1 dags varighed udgør 12 pct. af det samlede fravær, jf. DAs fraværstatistik.

udgiftsmæssige konsekvenser af de 5 risikodage friholdes beregningsteknisk personer med højst 4 ugers ferie med løn for risikoperioder.

Der findes ikke en central opgørelse, over i hvilket omfang lønmodtagere har optjent og afholder ferie med løn, men det skønnes med betydelig usikkerhed, at der årligt er omkring 500.000 personer, der af forskellige årsager⁴ ikke har optjent 5 ugers ferie med løn. Disse 500.000 personer vil ikke i samme omfang være omfattet af risikoperioden, svarende til at ca. 20 pct. af sygefraværet ikke fuldt ud er omfattet af risikoperioden på 5 dage. Beregningsteknisk er de 20 pct. holdt ude af den besparelse som de 5 risikodage kan reducere de samlede udgifter ved erstatningsferie med. Her skal det bemærkes at de 20 pct. stadig vil være omfattet af et lavere antal tilpasset risikodage, og dette tilpasset antal risikodage, vil reducere de samlede udgifter ved erstatningsferie yderligere. Der er dog set bort fra denne besparelse i de økonomiske konsekvenser.

De i første omgang skønnede merudgifter for arbejdsgiverne kan derfor reduceres i alt ca. 500 mio. kr. (20 pct. holdes ude af beregningerne, da de ikke er omfattet af risikoperioden og 80 pct. bliver reduceret med 60 pct.), jf. tabel 3.

Tabel 3		
Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 5 risikodage og krav om lægeerklæring mio. kr. (2010-pl).		
	5 risikodage	5 risikodage samt lægeerklæringer
Den offentlige sektor i alt	207	103
Den statslige sektor	51	25
Den kommunale sektor	123	61
Den regionale sektor	33	17
Den private sektor	295	148
I alt	502	251

Anm. Der er i bilag 4 anført en beregning, hvor de 20 pct. er indeholdt i beregningerne for besparelsen ved risikodagene.

3. Lægeerklæringer

En obligatorisk lægeerklæring i forbindelse med sygefravær under ferie, skønnes yderligere med betydelig usikkerhed at begrænse merudgifterne med 50 pct. – til i alt 250 mio.kr., jf. tabel 3 Der er tale om et skøn, idet effekten af lægeerklæringer ikke er dokumenteret i videnskabelige undersøgelser. Erfaringer fra konkret brug i virksomheder peger dog på, at erklæringerne kan have en betydelig effekt. De 5 risikodage vil formentlig betyde, at mange lønmodtagere ikke vil finde, at det er besværet værd at gå til lægen og få en erklæring, fordi den erstatningsferie de kan få, vil være meget kort.

Dertil kommer udgifter i forbindelse med indhentning af lægeerklæringer, der skønnes at udgøre ca. 30 mio. kr. årligt⁵. Beregningen er foretaget under antagelse af, at der udformes en ny kort og

⁴ Det kan fx være unge der lige er kommet ind på arbejdsmarkedet eller personer der har været ledige i længere tid.

⁵ Det er forudsat at hver lønmodtager har 2,5 fraværperiode (DS fraværstatistik), sandsynligheden for at fraværperioden ligger i ferien er 5/52, at lægeerklæringer kun indhentes for forløb på mindst 2 dage, at fraværet er 50 pct. lavere i ferier, at 50 pct. ikke indhenter en lægeerklæring og at en lægeerklæring koster 350 kr. De 500.000 lønmodtagere, der ikke skønnes at have mere end 4 ugers ferie med løn indgår ikke, da de ikke har en venteperiode.

ukompliceret lægeerklæring. Det er ikke afklaret, hvem der skal betale for lægeerklæringerne. Det må forventes, at hvis det er lønmodtagerne, der skal afholde udgifterne alene, vil det afholde endnu flere fra at rejse krav om erstatningsferie.

4. Offentlige sygedagpenge udgifter

Forslaget vil betyde øgede sygedagpengeudgifter for det offentlige, idet sygdom opstået under ferie nu vil blive anmeldt tidligere i sygdomsforløbet. Dette vil medføre at flere sygefraværsløb vil nå op over arbejdsgiverperioden, og der vil derfor kunne udbetales sygedagpenge i en længere del af sygdomsperioden.

Samlet betyder dette, at staten afholder i alt 14 mio. kr. af merudgifterne til sygedagpenge, mens kommunerne vil skulle afholde 11 mio. kr., *jf. tabel 4*.

Tabel 4	
Fordeling af merudgifter til sygedagpenge mellem stat og kommuner, mio. kr. (2010-11).	
	mio. kr.
Statens merudgifter til sygedagpenge	14
Kommunernes udgifter til sygedagpenge	11
I alt	25

5. Administrative konsekvenser

Det vurderes, at ret til erstatningsferie for sygdom vil medføre en betydelig administrativ merbelastning for arbejdsgiverne. Merbelastningen for arbejdsgiverne vil bestå i

- registrering af medarbejdernes antal af risikodage, opgørelse af mulige risikodage i forhold til antallet af feriedage med løn
- opgørelse af antallet af erstatningsferiedage
- overførsel af risikodagsopgørelser mellem arbejdsgivere ved jobskift
- kontrol med medarbejdernes sygemeldinger under ferie, herunder kontrol af lægeerklæringer.

For arbejdsgiverne skal der således etableres nye rutiner i de eksisterende administrative systemer og samtidig vil de nye opgaver kræve en betydelig administrativ indsats.

Endvidere skal der udarbejdes en ny type lægeerklæring, hvis faglige indhold er, at lægen bekræfter, at medarbejderen er syg. Blanketten til denne type lægeerklæring blev afskaffet i forbindelse med sygefraværshandlingsplanene på grund af deres manglende fokus på arbejdsfastholdelse.

6. Samlede økonomiske konsekvenser

Samlet set vil ret til erstatningsferie for sygdom med 5 risikodage og obligatoriske lægeerklæringer medføre udgifter på ca. 250 mio. kr., jf. tabel 5. Dertil kommer udgifter til lægeerklæringer på 30 mio. kr.

Staten og den kommunale sektor har udgifter som arbejdsgiver, men samtidig også både indtægter fra og udgifter til sygedagpengerefusion. Staten har i alt udgifter på 37 mio. kr., kommunerne har udgifter på 65 mio. kr., regionerne har udgifter på 15 mio. kr. og endelig har den private sektor udgifter på 134 mio. kr. Derudover kommer udgifter på 30 mio. kr. til lægeerklæringer.

Kommuner og regioner vil kræve DUT-kompensation, såfremt der lovgives om ret til erstatningsferie under sygdom.

Tabel 5	
Samlede udgifter ved ret til erstatningsferie med 5 risikodage og krav om lægeerklæring, mio. kr. (2010-pl).	
	mio. kr.
Den statslige sektor	37
Offentlige udgifter til sygedagpenge	14
Lønudgifter	25
Modtaget sygedagpengerefusion	2
Den kommunale sektor	65
Udgifter til sygedagpenge	11
Lønudgifter	61
Modtaget sygedagpengerefusion (arbejdsgivere)	7
Den regionale sektor	15
Lønudgifter	17
Modtaget sygedagpengerefusion	2
Den offentlige sektor i alt	117
Den private sektor i alt	134
Lønudgifter	148
Modtaget sygedagpengerefusion	14
I alt	251
Udgifter til lægeerklæringer	30

Bilag 2. Økonomiske konsekvenser ved ret til erstatningsferie med ændrede regler ifm. sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie – model 3.

Resume:

De økonomiske konsekvenser af en lovændring, så sygdom opstået under ferie giver en lønmodtager ret til erstatningsferie, vil indebære en markant merudgift for arbejdsgiverne. Foreløbige beregninger indikerer med betydelig usikkerhed merudgifter på ca. 1 mia. kr., heraf merudgifter for de offentlige arbejdsgivere på ca. 400 mio.kr.

Ved indførelse af model 2 (dvs. ret til erstatningsferie med maksimal risikoperiode op til 5 risikodage og lægeerklæring) skønnes de samlede merudgifter for arbejdsgivere reduceret til i alt ca. 250 mio. kr., jf. tidligere fremsendte notat.

I dette notat redegøres der for de økonomiske konsekvenser af at indføre en pligt for lønmodtager til at påbegynde fastlagt ferie til trods for sygdom - model 3.

Det vurderes med betydelig usikkerhed, at en sådan model vil kunne medføre en yderligere besparelse på omkring 10 mio. kr. og at de samlede udgifter ved ret til erstatningsferie dermed reduceres til ca. 240 mio. kr.

Reglerne i dag

I dag har lønmodtagere ikke pligt til at starte ferie, hvis lønmodtagerens sygdomsperiode rækker ind i fastlagt ferie.

Forslag

Det foreslås, at lønmodtagere fremover har pligt til at påbegynde ferien i de tilfælde, hvor lønmodtagerens sygdomsperiode rækker ind i fastlagt ferie, og der er således ikke mulighed for erstatningsferie.

Lønmodtageren har fortsat ret til 4 ugers ferie med løn, og der kan således maksimalt indføres en periode på 5 risikodage.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser er behæftet med betydelig usikkerhed. Statistikken på området er meget begrænset, og det har derfor - i lighed med model 2 (som beskrives i bilag 1) - været nødvendigt at foretage skøn i forbindelse med centrale dele af beregningerne.

Der er taget udgangspunkt i en antagelse om, at en lønmodtager i gennemsnit har 2 sygdomsperioder i løbet af et år. Det er endvidere antaget, at disse sygdomsperioder i gennemsnit varer 2,5 dage. Antallet af dage hvorpå disse sygeperioder kan udløse erstatningsferie er 236 dage $((365-5*7)*5/7)$. Da forslaget vedrører, dem der bliver syge inden ferien, må minimum én dag af sygeperioden ligge udenfor ferien. Derfor antages det at 1,5⁶ dage af sygdomsperioden kan udløse erstatningsferie $(1,5/365)$. Det betyder, at sandsynligheden for at en sygdomsperiode påbegyndes på et tidspunkt, hvor den kan udløse erstatningsferie er: $(1,5/365)*236/365=0,00265$.

⁶ 2,5 sygedag minus 1 dag udenfor ferien der ikke erstattes = 1,5.

På den baggrund vurderes det med betydelig usikkerhed, at reglen om ret til erstatningsferie ved sygdom, der rækker ind i ferien indebærer udgifter for arbejdsgiverne på omkring 10 mio. kr. En obligatorisk lægeerklæring i forbindelse med sygefravær, der går ind i en ferie, skønnes med betydelig usikkerhed at begrænse udgifterne med 50 pct., dvs. udgifterne til denne type af erstatningsferie vil være omkring 5 mio. kr. Antagelsen i model 2 om en reduktion på 50 pct. ved indførelsen af lægeerklæringer er således fastholdt.

I forbindelse med antallet af risikodage, kan der maksimalt fjernes ret til erstatningsferie i 5 dage, som følge af arbejdstagernes ret til 4 ugers ferie. Det er mest sandsynligt, at de første dage i ferien udløser krav om erstatningsferie, og derfor skønnes det, at de 2 første risikodage vil give en relativt større besparelse ift. den 3., 4. og 5. risikodag. På den baggrund vurderes det, at en kortere risikoperiode på eksempelvis 2 dage vil oppebære halvdelen af den ovennævnte besparelse.

Der er tale om et meget usikkert skøn, da der ikke forefindes data for i hvilket omfang, lønmodtagere bliver syge umiddelbart før en fastlagt ferie og hvor sygdomsforløbene rækker ind i denne.

	Antal sygedage der udløser erstatningsferie	Fuldtidssyge	Udgifter til erstatningsferie	Reduktion med lægeerklæringer
Den offentlige sektor i alt	2210,4	8,7	3,3	1,6
Den private sektor	3886,3	15,4	6,1	3,1
I alt	6096,7	24,1	9,4	4,7

Note: Antal sygedage der udløser erstatningsferie=0,00265*antal fuldtidsbeskæftigede.

Den samlede økonomi på forslaget om erstatningsferie ser efterfølgende således ud:

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 5 Risikodage, mio. kr. (2010-pl). –med lægeerklæringer og 5 risikodage (model 2)	Mio. kr.	Afskaffe ret til erstatningsferie ved sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie, mio. kr. (2010-pl). (model 3)	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	103	Den offentlige sektor i alt	100
Den private sektor	148	Den private sektor	141
I alt	251	I alt	241

Bilag 3. Økonomiske konsekvenser ved ret til erstatningsferie med ændrede regler ifm. sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie og varierende antal risikodage – model 4.

Resume:

De økonomiske konsekvenser af en lovændring, så sygdom opstået under ferie giver en lønmodtager ret til erstatningsferie, vil indebære en markant merudgift for arbejdsgiverne. Foreløbige beregninger indikerer med betydelig usikkerhed merudgifter på ca. 1 mia. kr., heraf merudgifter for de offentlige arbejdsgivere på ca. 400 mio.kr.

Ved indførelse af model 2 (dvs. ret til erstatningsferie med maksimal risikoperiode op til 5 risikodage og lægeerklæring) skønnes de samlede merudgifter for arbejdsgivere reduceret til i alt ca. 250 mio. kr., jf. tidligere fremsendte notat.

Ved indførelse af model 3 (model 2 men udvidet med indførelsen af pligt for lønmodtager til at påbegynde fastlagt ferie til trods for sygdom) skønnes de samlede merudgifter for arbejdsgivere reduceret til i alt ca. 240 mio. kr.)

I dette notat redegøres der for de økonomiske konsekvenser af at indføre hhv. 1, 2, 3, 4, 5 risikodage i model 3, og fjerne lægeerklæringen – model 4.

Det vurderes med betydelig usikkerhed, at model 4 vil medføre at de samlede udgifter ved ret til erstatningsferie dermed reduceres til ca. hhv. 890, 760, 650, 570 og 490 mio. kr., ved indførelse af hhv. 1, 2, 3, 4 og 5 risikodage.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser er behæftet med betydelig usikkerhed. Statistikken på området er meget begrænset, og det har derfor - i lighed med model 2 og 3 - været nødvendigt at foretage skøn i forbindelse med centrale dele af beregningerne.

Der er taget udgangspunkt i beregningerne i model 2 og model 3. Antallet af risikodage påvirker det samlede udgiftsniveau i model 2, da det beregnings teknisk afgør hvor mange af erstatningsferiedagene der kan reduceres. Derimod er besparelserne fra model 3, ved at indføre pligt til at afholde ferie stadig de samme om der er tale om 1, 2, 3, 4 eller 5 risikodage. Her er besparelserne stadig 10 mio. kr. hvis der ikke skal fremvises en lægeerklæring og 5 mio. kr. hvis der skal fremvises en lægeerklæring.

	Antal sygedage der udløser erstatningsferie	Fuldtidss yge	Udgifter til erstatningsferie	Reduktion med lægeerklæringer
Den offentlige sektor i alt	2210,4	8,7	3,3	1,6
Den private sektor	3886,3	15,4	6,1	3,1
I alt	6096,7	24,1	9,4	4,7

Note: Antal sygedage der udløser erstatningsferie=0,00265*antal fuldtidsbeskæftigede.

I model 2 blev det på baggrund af fordelingen af varigheden af påbegyndte sygefraværsforløb for ansatte i mindre forsikrede virksomheder i 2008, skønnet at ca. 60 pct. af sygedagene, der ligger i ferien ikke vil medføre erstatningsferie som konsekvens af indførelsen af i alt 5 risikodage pr. år, idet de vedrører de første 5 risikodage. Ved at reducerer antallet af risikodage vil flere sygedage i ferien udløse erstatningsferie. Det skønnes på baggrund af samme fordeling, at hhv. 10, 25, 40, 50 og 60 pct. af sygedagene der ligger i ferien ikke vil medføre erstatningsferie ved indførelse af hhv. 1, 2, 3, 4 og 5 risikodage.

Herefter følger beregningerne antagelserne i model 2 og 3, med den undtagelse at de skønnede merudgifter reduceres med den til risikodagene tilsvarende andel.

Nedenstående skøn er, da der er taget udgangspunkt i beregningerne i model 2 og 3 behæftet med samme usikkerhed.

Den samlede økonomi på forslaget om erstatningsferie ser efterfølgende således ud:

Model 4 scenarier – varierende antal risikodage, og pligt til afholdelse af ferie. – kombination af model 2 og model 3 uden lægeerklæringer.

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie 1 risikodage, mio. kr. (2010-pl).	Mio. kr.	Afskaffe ret til erstatningsferie ved sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie, mio. kr. (2010-pl).	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	365	Den offentlige sektor i alt	362
Den private sektor	523	Den private sektor	516
I alt	888	I alt	878

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 2 risikodage, mio. kr. (2010-pl).	Mio. kr.	Afskaffe ret til erstatningsferie ved sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie, mio. kr. (2010-pl).	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	317	Den offentlige sektor i alt	314
Den private sektor	454	Den private sektor	448
I alt	772	I alt	762

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 3 risikodage, mio. kr. – (2010-pl).	Mio. kr.	Afskaffe ret til erstatningsferie ved sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie, mio. kr. (2010-pl).	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	270	Den offentlige sektor i alt	267
Den private sektor	386	Den private sektor	380
I alt	656	I alt	647

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 4 risikodage, mio. kr. (2010-pl)	Mio. kr.	Afskaffe ret til erstatningsferie ved sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie, mio. kr. (2010-pl).	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	238	Den offentlige sektor i alt	235

Den private sektor	341	Den private sektor	335
I alt	579	I alt	570

Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 5 risikodage, mio. kr. (2010-pl)	Mio. kr.	Afskaffe ret til erstatningsferie ved sygdom, der rækker ind i fastlagt ferie, mio. kr. (2010-pl)	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	206	Den offentlige sektor i alt	203
Den private sektor	295	Den private sektor	289
I alt	502	I alt	492

Bilag 4. Følsomhedsberegninger på antagelser i model 2.

Som opfølgning på mødet med arbejdsgruppen under Implementeringsudvalget fredag d. 13. august, er der udarbejdet nedenstående svar på et spørgsmål rejst af arbejdsgiversiden.

Arbejdsgiversiden mener, at de 50 % sygefravær der er antaget i ferie, er for højt sat og ønsker at der foretages yderligere beregninger med eksempelvis 30 eller 40 % reduktion i sygefraværet i ferie.

De samlede økonomiske konsekvenser med antaget hhv. 30 pct. og 40 pct. reduktion i sygefravær i ferier, er opstillet i Tabel 2 og Tabel 3.

Tabel 2		
Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 5 risikodage og krav om lægeerklæring mio. kr. med et antaget sygefravær der er 30 pct. lavere i ferier		
	5 risikodage	5 risikodage samt lægeerklæringer
Den offentlige sektor i alt	289	144
Den statslige sektor	70	35
Den kommunale sektor	172	86
Den regionale sektor	47	23
Den private sektor	414	207
I alt	702	351

Tabel 3		
Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie med 5 risikodage og krav om lægeerklæring mio. kr. med et antaget sygefravær der er 40 pct. lavere i ferier		
	5 risikodage	5 risikodage samt lægeerklæringer
Den offentlige sektor i alt	248	124
Den statslige sektor	60	30
Den kommunale sektor	147	74
Den regionale sektor	40	20
Den private sektor	354	177
I alt	602	301

Bilag 5. Oversigtsbillede over udgifterne ved at indføre 1-4 risikodage i model 2 og udgifterne ved at indføre 3-5 risikodage i model 4.

I tabellerne nedenfor beskrives betydningen af at indføre 1-4 risikodage i model 2. Ved en forudsætning om, at indførelse af obligatorisk lægeerklæring vil reducere de økonomiske konsekvenser med 50 pct. indikerer beregningerne med betydelig usikkerhed at indførelse af henholdsvis 1, 2, 3 og 4 risikodage vil reducere de samlede udgifter til ca. henholdsvis 440, 390, 330 og 290 mio. kr.

Tabel 1

**Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie –
1 risikodag og obligatorisk lægeerklæring**

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	182,5
Den private sektor	261,5
I alt	444

Tabel 2

**Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie –
2 risikodage og obligatorisk lægeerklæring**

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	158,5
Den private sektor	227
I alt	386

Tabel 3

**Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie –
3 risikodage og obligatorisk lægeerklæring**

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	135
Den private sektor	193
I alt	328

Tabel 4

**Udgifter ved erstatningsferie ved sygdom under ferie-
4 risikodage og obligatorisk lægeerklæring**

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	119
Den private sektor	170,5
I alt	289,5

I tabellerne nedenfor beskrives betydningen af at indføre 3-5 risikodage i model 4. Beregningerne indikerer med betydelig usikkerhed at indførelse af henholdsvis 3, 4 og 5 og fjernelse af lægeerklæringen, vil reducere de samlede udgifter til ca. henholdsvis 650, 570 og 490 mio. kr.

Tabel 5

**Sygdom i forbindelse med fastlagt ferie, mio. kr. – 3
risikodage**

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	267
Den private sektor	380
I alt	647

Tabel 6

**Sygdom i forbindelse med fastlagt ferie, mio. kr. – 4
risikodage**

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	235
Den private sektor	335
I alt	570

Tabel 7

**Sygdom i forbindelse med fastlagt ferie, mio. kr. – 5
risikodage**

	Mio. kr.
Den offentlige sektor i alt	203
Den private sektor	289
I alt	492
