



Lovtidende A

2018

Udgivet den 31. januar 2018

30. januar 2018.

Nr. 60.

Lov om ferie¹⁾

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Kapitel 1

Almindelige bestemmelser

Lovens formål

§ 1. Loven skal sikre lønmodtagere ret til årlig ferie og feriebetaling.

Anvendelsesområde

§ 2. Ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager), jf. dog §§ 42-45.

Fravigelighed

§ 3. Bestemmelserne i dette kapitel, § 4, 2. pkt., § 6, stk. 1, og § 8, stk. 1, er ufravigelige. Kapitel 4 bortset fra § 21, stk. 1, 1. pkt., § 22, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, 1. pkt., og § 25 samt kapitel 5, 6, 7, 8, 10 og 11 er ligeledes ufravigelige, jf. dog stk. 4 og 5. Retten til betalt ferie kan ikke være mindre end fastsat i § 4, 1. pkt. Retten til ferie uden feriebetaling kan ikke være mindre end fastsat i § 15.

Stk. 2. Med undtagelse af hvad der følger af reglerne i stk. 3-6, kan bestemmelserne i denne lov ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Stk. 3. Lovens bestemmelser kan bortset fra de bestemmelser, der er nævnt i stk. 1, fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiversiden af en enkelt virksomhed. En sådan fravigelse kan ligeledes ske ved en lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en kollektiv overenskomst omfattet af 1. pkt. eller på områder uden overenskomstdækning, ved at en aftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed godkendes af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark. Fravigelser efter 1. og 2. pkt. kan kun ske, hvis de

er i overensstemmelse med de af Den Europæiske Union udstedte direktiver om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Stk. 4. Det kan i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiverside af en enkelt virksomhed, aftales at fravige § 31, stk. 2, mod at der pr. lønmodtager omfattet af overenskomsten stilles garanti for mindst 1 års feriebetaling efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Stk. 5. En garanti giver kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, så en virksomhed omfattet af garantiordningen kan anvende garantiordningen på lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten med garantiordningen, og fravige § 31, stk. 2, ved at give hver lønmodtager skriftlig meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen, og om dennes vilkår. Virksomheden skal give meddelelse om en beslutning efter 1. pkt. til de lønmodtagerorganisationer, som virksomheden har overenskomst med, og hvis medlemmer bliver omfattet af garantien. Er en virksomhed omfattet af flere garantiordninger efter stk. 4, angår adgangen den garantiordning på virksomheden, som omfatter flest lønmodtagere, og i forhold til de lønmodtagere på virksomheden, som ikke er omfattet af en overenskomst med en garantiordning.

Stk. 6. En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i § 8, stk. 2 og 3, § 9, stk. 2, og § 11, stk. 1. Det er en betingelse, at aftalen ikke begrænser retten til sammenhængende hovedferie til mindre end 10 dage.

Stk. 7. Sager om, hvorvidt de anførte betingelser i stk. 3-5 er opfyldt, afgøres af Arbejdsretten.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EU-Tidende 2003, nr. L 299, side 9.

Kapitel 2

Retten til ferie

Feriens længde og ferieåret

§ 4. En lønmodtager optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie, jf. dog § 5. Ferieåret er det år, der går fra den 1. september til den 31. august.

Optjening af ret til betalt ferie

§ 5. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret, jf. dog stk. 2 og 5. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog højst 2,08 dage.

Stk. 2. Skal arbejdsgiveren ikke betale hel eller delvis løn, optjenes der ikke ret til betalt ferie efter stk. 1 under ansættelse i følgende perioder:

- 1) Sygdomsperioder, jf. dog stk. 3.
- 2) Barselsperioder, andre orlovperioder eller tjenestefrihedsperioder.
- 3) Overenskomstmæssige hjemsendelsesperioder.

Stk. 3. En lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, optjener under fravær på grund af sygdom ret til betalt ferie efter stk. 1 i form af sygeferiegodtgørelse, jf. § 20, men først fra 2. sygefraværdsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Er en lønmodtager omfattet af stk. 3 ansat hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret, og har lønmodtageren mere end 52 sygefraværdsperioder, sker optjeningen fra og med den 53. sygefraværdsperiode i ferieåret fra 1. sygefraværdsdag, således at lønmodtageren trods sygefraværdsperioder optjener ret til mindst 4 ugers betalt ferie. Ved ansættelse hos samme arbejdsgiver i en del af et ferieår, eller hvis lønmodtageren i perioder i ferieåret ikke optjener betalt ferie, jf. stk. 2 og 5, indtræder retten til optjening fra 1. sygefraværdsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværdsperioder.

Stk. 5. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout.

Ferieafholdelse og ferieafholdelsesperioden

§ 6. Optjent betalt ferie afholdes i løbet af ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, jf. dog §§ 21 og 22.

Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen og på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Arbejdsmæssige dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, sønehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud

§ 7. Har en arbejdsgiver og en lønmodtager aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor

den endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder lønmodtageren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikkeudlignede ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2. En lønmodtager, der optjener feriegodtgørelse efter § 16, stk. 2 og 3, har ved afholdelse af betalt ferie på forskud efter stk. 1 ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før ferien.

Rammerne for feriens placering

§ 8. Lønmodtageren har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret.

Stk. 2. Lønmodtageren har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden. Lønmodtageren har ret til at holde hovedferien i perioden fra den 1. maj til den 30. september (hovedferieperioden). En lønmodtager, som ansættes på et tidspunkt af året, hvor det ikke er muligt for den pågældende at optjene 3 ugers betalt ferie til afholdelse i hovedferieperioden, har ret til at afholde hele den ferie, der optjenes, i sammenhæng i hovedferieperioden.

Stk. 3. Lønmodtageren har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Udgør de øvrige feriedage mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

Ferievarsling, ændring og erstatning

§ 9. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen, senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 3. Gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Ferieafholdelse under virksomhedslukning

§ 10. Holder en virksomhed lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de

pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Stk. 3. Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 7.

Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling

§ 11. En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage eller lønmodtageren ønsker at fastholde ferien.

Stk. 2. Er lønmodtageren fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de perioder, der nævnes i § 9, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 9, stk. 2.

Stk. 3. Stk. 2, 2. pkt., gælder ikke,

- 1) hvis lønmodtageren er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, eller
- 2) hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

Ferieafholdelse og sygdom

§ 12. Er en lønmodtager syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

Stk. 2. En lønmodtager, som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En lønmodtager, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Feriedage, som en lønmodtager ikke har optjent i ferieåret efter § 5, stk. 2 og 5, fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

Stk. 3. Lønmodtageren betaler for den lægelige dokumentation, jf. stk. 2.

Stk. 4. Ved opgørelsen af erstatningsferie efter stk. 1 og 2 ses bort fra sygedage forud for den dag, hvor lønmodtageren giver arbejdsgiveren meddelelse om sygdommen, medmindre manglende meddelelse ikke kan bebrejdes lønmodtageren.

Stk. 5. En lønmodtager omfattet af stk. 1 eller 2, som bliver rask, før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt lønmodtageren ved sin raskmelding giver besked herom.

Ferieafholdelse, strejke og lockout

§ 13. Deltager en lønmodtager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt, med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie.

Ferieafholdelse og andre feriehindringer

§ 14. En lønmodtager har ikke pligt til at holde ferie i en periode, hvor lønmodtageren på grund af andre særlige forhold end nævnt i §§ 12 og 13 er afskåret fra at holde ferie.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke særlige forhold der kan afskære en lønmodtager fra at holde ferie.

Ret til ferie uden betaling fra arbejdsgiveren

§ 15. En lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter §§ 4 og 5 i ferieåret.

Stk. 2. I det omfang der ikke er optjent ret til betalt ferie, afholder lønmodtageren ferien uden betaling, jf. dog § 7 og § 10, stk. 3.

Stk. 3. Afholder en lønmodtager omfattet af § 16, stk. 1, ferie uden betaling fra arbejdsgiveren, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen for hver feriedag.

Kapitel 3

Retten til betaling

Betalingen under ferien

§ 16. En lønmodtager, der er antaget månedsvist eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, får løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen, jf. §§ 17 og 18.

Stk. 2. En lønmodtager, som ikke er omfattet af stk. 1, får feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen, jf. § 19.

Stk. 3. En lønmodtager kan før ferieårets begyndelse i stedet for løn og ferietillæg kræve feriegodtgørelse beregnet efter § 19 med 12 pct. af lønnen i ferieåret.

Stk. 4. En lønmodtager, der fratræder, får beregnet feriegodtgørelse efter § 19 for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt, jf. stk. 2.

Løn under ferie

§ 17. Løn under ferie, jf. § 16, stk. 1, er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

Stk. 2. Ved ændring af den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang, som arbejdsgiveren skal oplyse om i medfør af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, har lønmodtageren ret til løn under ferien i forhold til den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang på optjeningstidspunktet.

Ferietillæg

§ 18. Ferietillæg, jf. § 16, stk. 1, beregnes som feriegodtgørelse efter § 19. Ferietillæg udbetales, enten samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Er ferietillæg udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt, jf. dog § 7, stk. 1, 2. pkt.

Feriegodtgørelse

§ 19. Feriegodtgørelse, jf. § 16, stk. 2-4, beregnes af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og af værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien, som der ikke indrømmes fradrag for i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien alene krav på feriegodtgørelse af provision svarende til den indtægt, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren beregner desuden feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag, jf. lov om arbejdsmarkedsbidrag, og
- 3) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

Stk. 3. Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over 2 ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Sygeferiegodtgørelse

§ 20. Sygeferiegodtgørelse jf. § 5, stk. 3, udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen efter § 19 af den delvise løn.

Kapitel 4

Overskydende ferie

Aftale om overførsel af ferie ud over 4 uger

§ 21. En lønmodtager kan aftale med sin arbejdsgiver, at optjent betalt ferie ud over 4 uger overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes den overførte ferie først, jf. dog § 22, stk. 2.

Stk. 2. Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden. En arbejdsgiver skal senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele FerieKonto eller den, der skal udbetale feriebetalingen, at ferien overføres.

Overførsel af ferie op til 4 uger ved feriehindringer

§ 22. Er en lønmodtager på grund af særlige forhold, jf. §§ 12-14, afskåret fra at holde optjent betalt ferie inden fe-

rieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Arbejdsgiveren meddeler senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

Stk. 2. Ferie efter stk. 1 holdes før anden ferie og indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold efter § 21, stk. 1, § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2.

Aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb

§ 23. Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 2. Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Lønmodtageren skal skriftligt erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb

§ 24. Efter ferieafholdelsesperiodens udløb udbetaler arbejdsgiveren optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger, såfremt lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal lønmodtageren over for arbejdsgiveren skriftligt erklære, at lønnen under ferien samt ikkeudbetalt ferietillæg vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Stk. 2. Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger udbetales af FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgø-

relsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Udbetaling af ferie ved feriehindringer

§ 25. Skyldes feriehindringen efter § 22, stk. 1, sygdom eller orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til lønmodtageren.

Udbetaling af ferie ved fratræden

§ 26. Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog § 27. Det er en betingelse for udbetaling, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 2. Lønmodtageren skal senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt anmode om udbetaling efter stk. 1.

Stk. 3. Fratræder lønmodtageren, udbetales feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for ikkeafholdt ferie, der er overført efter §§ 21 og 22, af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen.

Stk. 4. Forlader lønmodtageren arbejdsmarkedet, herunder af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller framelder lønmodtageren sig Det Centrale Personregister i forbindelse med flytning til udlandet, udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren. Lønmodtageren skal erklære eller dokumentere, at betingelserne er opfyldt.

Stk. 5. Retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 4 fortabes, hvis lønmodtageren ikke, senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 4 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriegodtgørelsen. FerieKonto kan i helt særlige tilfælde dispensere fra fristen.

Stk. 6. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen til boet.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om, hvordan anmodning om udbetaling skal foretages, de nærmere betingelser for dokumentationen m.v.

Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto

§ 27. Har lønmodtageren modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedssydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i fe-

rieåret, jf. § 23, eller ferieafholdelsesperioden, jf. §§ 24 og 26, kan udbetaling efter § 23, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1, kun ske efter FerieKontos forudgående godkendelse.

Stk. 2. Antallet af dage med de ydelser, der nævnes i stk. 1, skal trækkes fra det antal feriedage, som den uhævede feriebetaling svarer til, medmindre lønmodtageren på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. §§ 12-14. Resterer der et antal feriedage, udbetaler FerieKonto feriegodtgørelsen eller meddeler arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om FerieKontos godkendelse af udbetalingen.

Kapitel 5

Uoverdragelighed, modregning, tilbageholdelse og forældelse

Uoverdragelighed

§ 28. Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

Modregning og tilbageholdelse

§ 29. Arbejdsgiveren kan modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis

- 1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, og arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse og
- 2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2. Har arbejdsgiveren anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller er lønmodtageren sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

Forældelse

§ 30. Er feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter § 34 indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, og er ferien holdt eller kan udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til feriefonden.

Stk. 2. Er feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ikke indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke, skal