

tidligere feriemellemværende, så tilgodehavende feriepenge ikke skubbes foran til udbetaling ved lønmodtagerens fratræden, som tidsmæssigt i mange tilfælde vil være ukendt.

Efter stk. 8 foreslås det, at personkredsen for samtidighedsferie også omfatter de personer, som er omfattet af forskerskatteordningen efter kildeskatteloven. Der henvises til lov nr. 1565 af 21. december 2010.

Forskerskatteordningen medfører, at personer, i stedet for almindelig indkomstbeskatning, kan vælge at lade sig beskatte med 26 pct. af bruttoindkomsten i en eller flere perioder af en samlet varighed på op til 5 år (60 måneder). For at være omfattet af ordningen kræves der, at en række nærmere angivne betingelser er opfyldt, herunder et krav om at lønnen skal være på mindst 69.300 kr. om måneden (2010-niveau, som vil være uændret til og med 2013) plus ATP, samt krav om at lønmodtageren ikke må have været skattepligtig til Danmark indenfor de seneste 10 år forud for ansættelsen. Det bemærkes, at vederlagskravet ikke gælder for personer, hvis kvalifikationer som forsker er godkendt af en forskningsinstitution eller et forskningsråd, når den pågældende skal udføre forskningsarbejde. Endvidere kan forskere gøre brug af ordningen, selvom de har været skattepligtige til Danmark af lønindkomst i forbindelse med kortere ophold som gæsteundervisere og lignende på et universitet eller en anden forskningsinstitution inden for de seneste 10 år.

Efter stk. 8, 2. pkt., foreslås det, at direktøren for Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering i andre tilfælde kan tillade, efter en konkret vurdering, at anden højt kvalificeret arbejdskraft kan omfattes af samtidighedsferie. Der tænkes i den forbindelse blandt andet på udenlandske ph.d.-studerende, personer omfattet af Finansministeriets cirkulære nr. 9427 af 13/06/2007 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter eller anden højt kvalificeret personale.

I øvrigt henvises til de almindelige bemærkninger og de specielle bemærkninger vedrørende privat hushjælp, der også kommer til at gælde for personer under forskerskatteordningen med de naturlige variationer, der følger af forskellen mellem de 2 personkredse.

Til nr. 4

Som følge af seneste praksis fra EU-domstolen (Peredommen) vedr. artikel 7, stk. 1, i arbejdstidsdirektivet foreslås det i § 13, stk. 3, at en lønmodtager, som bliver syg efter feriens begyndelse, har ret til erstatningsferie.

Ifølge arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, har en lønmodtager ret til 4 ugers årlig betalt ferie. Dette betyder, at en lønmodtager, der har optjent 25 feriedage, har en beskyttet ret efter arbejdstidsdirektivet til at holde 20 dages årlig betalt ferie. Ferie ud over 20 dage er ikke beskyttet af arbejdstidsdirektivet.

Ifølge forslaget får en lønmodtager, der bliver syg under ferien, derfor ikke ret til erstatningsferie for de første 5 sygedage. Hvis lønmodtageren har optjent fuld ferieret på 25 feriedage, har lønmodtageren først ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret. Har lønmodtageren optjent mindre

end 25 dages ferie, beregnes de dage, som lønmodtageren ikke får erstatningsferie for i forhold til de optjente feriedage.

De dage, som lønmodtageren ikke får erstatningsferie for, beregnes ved at gange antallet af optjente feriedage med 1/5.

*Eksempel 1:*

*En lønmodtager, der har optjent ret til 20 feriedage, har ret til erstatningsferie efter 4 sygedage i ferieåret (20 \* 1/5).*

*Eksempel 2:*

*En lønmodtager, der har optjent ret til 15 feriedage, har ret til erstatningsferie efter 3 sygedage i ferieåret (15 \* 1/5).*

Lønmodtageren anses for at holde ferie i de dage, der ikke er erstatningsferie for. Hele den efterfølgende fastsatte ferie bortfalder og kan afholdes efterfølgende.

Når lønmodtageren har krav på erstatningsferie og fortsat er syg, har lønmodtageren herefter krav på løn under sygdom, i det omfang lønmodtageren enten ved lov, kollektiv overenskomst eller individuel aftale har krav på løn under sygdom. Lønmodtageren har tilsvarende krav på sygedagpenge efter sygedagpengeloven, i det omfang lønmodtageren opfylder betingelserne herfor.

Når lønmodtageren bliver rask, skal lønmodtageren som udgangspunkt møde på arbejde igen. Dette gælder, selvom lønmodtageren bliver rask inden for den periode, hvor lønmodtageren skulle have holdt sin ferie. Lønmodtageren kan dog vælge at holde resten af den planlagte ferie i forlængelse af sin raskmelding efter principperne i bekendtgørelse om ferie § 12, jf. bekendtgørelse om ferie nr. 1297 af 15. december 2011. Ved raskmelding skal lønmodtageren oplyse om, hvorvidt resten af den planlagte ferie ønskes afholdt.

En lønmodtager, som bliver syg før ferien, har fortsat ret til erstatningsferie for alle sygedagene.

For at få ret til erstatningsferie skal lønmodtageren dokumentere sygdommen overfor arbejdsgiveren. Lønmodtageren skal som udgangspunkt betale og fremvise lægelig dokumentation. Der skal være lægelig dokumentation fra 1. sygedag. Det vil også gælde for den lønmodtager, der i egen interesse vil sikre sin ret til erstatningsferie på et senere tidspunkt.

Lægelig dokumentation kan efter de gældende regler være friattest eller anden betryggende lægelig dokumentation for sygdommen, som fx journaludskrift fra sygehus eller lignende. Såfremt lønmodtageren opholder sig i udlandet, vil lønmodtageren kunne få en erklæring fra en læge i udlandet, der som minimum skal indeholde tilsvarende betryggende dokumentation for sygdommen.

Det bemærkes, at arbejdsgiveren kan undlade at stille krav om lægedokumentation for ret til erstatningsferie, da arbejdsgiveren altid kan stille lønmodtageren bedre, end loven foreskriver.

En lønmodtager, der har flere ferieperioder med sygdom i et ferieår, har ret til erstatningsferie for sygdom under ferie efter 5 sygedage inden for samme ferieår. Har lønmodtageren således opbrugt 5 sygedage under ferien i ferieåret, har lønmodtageren som udgangspunkt krav på erstatningsferie

fra 1. sygedag, hvis lønmodtageren igen bliver syg under ferie i ferieåret.

*Eksempel 3:*

*En lønmodtager, der har optjent 25 feriedage, holder 15 dages ferie i juli 2012. Under ferien bliver lønmodtageren syg i 2 dage, derefter bliver lønmodtageren rask igen og vælger at fortsætte ferien. Lønmodtageren har således ret til erstatningsferie efter yderligere 3 sygedage. 1 oktober 2012 skal lønmodtageren holde 10 dages ferie, men lønmodtageren er syg 5 dage i ferien. Forudsat at lønmodtageren overholder de regler, der gælder for sygemelding, og forudsat, at lønmodtageren fremlægger lægelig dokumentation, vil 2 af de 5 dage ligge i juli måned og de sidste 3 dage i ferien i oktober måned. Lønmodtageren vil således få 2 dage af ferien i oktober måned erstattet.*

Hvis lønmodtageren ikke har været ansat hos samme arbejdsgiver fra optjeningsårets begyndelse, kan det være vanskeligt for arbejdsgiveren dels at vide, hvor mange optjente feriedage lønmodtageren har til rådighed i ferieåret og dels at vide, hvor mange gange lønmodtageren har været syg under ferie i ferieåret. I de situationer, hvor lønmodtageren har været syg under ferie hos en tidligere arbejdsgiver, og hvor retten til erstatningsferie er indtrådt, skal lønmodtageren dokumentere, at lønmodtageren har ret til erstatningsferie fra 1. sygedag.

Hvis lønmodtageren ønsker at gøre brug af sin ret til erstatningsferie, skal lønmodtageren efter *stk. 4* meddele sygdommen til arbejdsgiveren. Meddelelsen skal ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag. Det betyder, at en lønmodtager, som bliver syg under sin ferie, skal give arbejdsgiveren besked om sygdommen, også selvom lønmodtageren opholder sig i udlandet.

*Eksempel 4:*

*Meddeler lønmodtageren ikke sygdommen på 1. dagen, men fx først på 3. dagen, har en lønmodtager, der har optjent ret til 25 dages ferie ikke ret til erstatningsferie for fra sygdommens 8. dag. Hvis virksomheden holder kollektivt ferielukket, skal lønmodtageren sørge for at sikre sig dokumentation for sygemeldingen, herunder hvornår sygemeldingen er sket.*

Der kan dog forekomme helt særlige omstændigheder, som gør, at lønmodtageren ikke er i stand til at melde sygdommen til arbejdsgiveren på sygdommens 1. dag. Der kan fx være situationer, hvor lønmodtageren kommer ud for en ulykke, svær tilskadekomst eller lignende, og derfor er ude af stand til at melde sygdommen til arbejdsgiveren. Her vil lønmodtageren fortsat have ret til erstatningsferie fra sygdommens 6. dag.

Det er en forudsætning, at lønmodtageren skal holde erstatningsferien efter ferielovens almindelige regler. Det betyder bl.a., at ferien skal holdes inden ferieårets udløb. Hvis lønmodtageren på grund af sygdom, opstået såvel før som under ferien, ikke har mulighed for at holde erstatningsferien, foreslås det i *stk. 5*, at ferien holdes i det efterfølgende

ferieår. Lønmodtageren kan nu vælge at få feriepengene udbetalt efter § 38 på grund af en feriehindring, dog kun for de dage, som lønmodtageren ville have haft ret til at holde som erstatningsferie efter *stk. 2 og 3*. Hvis lønmodtageren efter at have genoptaget arbejdet har haft mulighed for at holde ferien inden ferieårets udløb, fortabes retten til at holde erstatningsferien, hvilket også gælder i dag for sygdom opstået for ferien.

I *stk. 6* foreslås, at lønmodtageren skal betale den lægelige dokumentation.

Til nr. 5

Ændringen er en konsekvens af forslaget nr. 4.

Til nr. 6

Ændringen er en konsekvens af forslaget nr. 4.

Til nr. 7

For at sikre, at alle lønmodtagere, via FerieKonto, elektronisk kan få adgang til et samlet overblik over optjente og afholdte feriedage og en let adgang til at bestille feriegodtgørelse, foreslås det, at alle arbejdsgivere skal indberette oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret. Forslaget betyder, at alle arbejdsgivere skal foretage en elektronisk indberetning af antal optjente feriedage og optjent feriegodtgørelse efter fradrag af beregnet A-skat m.v. til indkomstregisteret efter § 3, *stk. 1, nr. 9*, i lov om et indkomstregister.

I lov om et indkomstregister foretages samtidig med denne ændring af ferieloven en ændring i § 3, *stk. 1, nr. 9*, hvorefter der skal foretages indberetning til indkomstregisteret af oplysninger om feriegodtgørelse, som er omfattet af indberetningspligt efter ferielovens § 27 a.

Det fremgår af bestemmelsen i hvilke situationer, arbejdsgiveren skal indberette oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret. Indberetningspligten gælder i følgende situationer:

- lønmodtagere, der efter § 23, *stk. 5*, har valgt at modtage feriegodtgørelse med 12 pct. i stedet for løn under ferie,
- lønmodtagere, der fratræder, og efter § 23, *stk. 6*, får feriegodtgørelse for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu,
- lønmodtagere, der ikke får løn under ferie, men får feriegodtgørelse, jf. § 24, og
- lønmodtagere, der har ret til sygeferiegodtgørelse efter § 25.

Direktoren for Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering har adgang til, efter forhandling med skatteministeren, at fastsætte regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. § 2 i lov om et indkomstregister nr. 702 af 25. juni 2010, og § 33, *stk. 1*, i ferieloven. Fastsættelse af sådanne regler vil herefter være gældende for alle arbejdsgivere.