

hvem der har ret til ferie efter loven, optjeningsårets og ferieårets placering, krav på mindst 4 ugers ferie, udbetaling af feriegodtgørelse og forældelse.

Det foreslås i den sammenhæng, at overenskomster ikke længere skal godkendes af en offentlig myndighed. I anden arbejdsretlig lovgivning, der kan fraviges ved kollektiv overenskomst, fx ligebehandlingsloven og ansættelsesbevisloven, skal overenskomsterne ikke godkendes af en offentlig myndighed. Da det skal være muligt ved kollektiv overenskomst at fravige lovens regler også til ugunst for lønmodtagerne, foreslås det, at der fortsat på lønmodtagerside mindst skal være tale om en lokal fagforening, der er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

Overførsel af ferie, ferie i timer og mulighed for løn under ferie

Der foreslås flere nyskabelser og moderniseringer, der vil medvirke til at gøre feriereglerne mere fleksible.

Blandt de nye muligheder skal der særligt peges på følgende:

a. Der vil fremover kunne brydes med princippet om, at optjent ferie skal holdes i det efter optjeningsåret følgende ferieår. Arbejdsmarkedets parter skal ved kollektiv overenskomst kunne aftale, at ferie kan overføres til det følgende ferieår. I loven fastlægges ganske få begrænsninger i denne mulighed. Danmark er internationalt forpligtet til at sikre, at alle lønmodtagere, der har optjent ferie, får mindst 4 ugers årlig ferie, og at denne ferie ikke kan erstattes med en kontant udbetaling af feriepengene. Det vil derfor alene være optjent ferie ud over 4 uger, der kan overføres til det følgende ferieår. Hensynet til en ny arbejdsgiver og hensynet til en fortsat stor mobilitet på arbejdsmarkedet tilsiger, at lønmodtageren ikke har mere end 5 ugers feriefrihed til gode, når et nyt arbejde tiltrædes. Det foreslås derfor, at hvis lønmodtageren ikke har holdt den overførte ferie, inden det nye arbejde tiltrædes, vil retten til at afholde mere end 5 ugers ferie bortfalde. Lønmodtageren kan få den optjente feriegodtgørelse ud over 25 dage udbetalt ved fratræden. Muligheden for at overføre ferie må forventes at medføre øget fleksibilitet både for den arbejdsgiver, der ønsker at udskyde den ansattes ferie af hensyn til virksomhedens drift, og for den lønmodtager, der ønsker at opspare ferie med henblik på mere ferie i et følgende ferieår.

b. Det foreslås endvidere, at det ved kollektiv overenskomst skal kunne aftales, at ferien optjenes og afholdes i timer, således at der ikke nødvendigvis optjenes og afholdes ferie i 5 uger regnet i dage, ligesom ar-

bejdsgiveren ikke længere vil skulle planlægge ferien under hensyntagen til princippet om, at ferieugen skal afspejle arbejdsugen. På grund af internationale forpligtelser skal den lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, dog optjene mindst 4 ugers ferie regnet i dage, ligesom lønmodtageren mindst har ret til at holde 4 ugers ferie regnet i dage. Forslaget må forventes at give en øget fleksibilitet på de dele af arbejdsmarkedet, hvor man fx arbejder i turnus.

c. Det vil også ved kollektiv overenskomst kunne aftales, at en lønmodtager, der efter loven har ret til ferie med feriegodtgørelse, i stedet har ret til løn under ferien, selvom lovens betingelser for ret til løn under ferie - at lønmodtageren er antaget månedsvist og får løn under sygdom og på søgnehelldage - ikke er opfyldt. Arbejdsforholdene for visse grupper af timelønnede har i dag ofte den samme faste og varige karakter som for månedslønnede. Derfor gives der mulighed for ved en kollektiv overenskomst at aftale at behandle de to lønmodtagergrupper på samme måde, når det drejer sig om ydelsen, der gives under ferien. Den løbende afregning af feriegodtgørelse kan for visse grupper af timelønnede medføre overflødig administration og unødvendige omkostninger for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren vil ikke skulle afregne skatten i optjeningsåret, men først når ferien holdes. Kun hvis lønmodtageren fratræder, skal de optjente feriepenge gøres op og indbetales, ligesom der skal afregnes skat.

Udbetaling uden ferien holdes

Der foreslås en modernisering af reglerne for, hvornår feriegodtgørelse kan udbetales, uden at ferien holdes. Desuden foreslås det, at udbetaling i nogle tilfælde skal kunne ske direkte fra arbejdsgiveren til lønmodtageren, hvilket vil gøre administrationen lettere for såvel lønmodtager og arbejdsgiver som for Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen og FerieKonto. Udbetaling af al feriegodtgørelse vil blandt andet kunne ske i forbindelse med lønmodtagerens fratræden, hvis lønmodtageren på grund af alder eller helbred forlader arbejdsmarkedet, hvis lønmodtageren framelder sig Det Centrale Personregister (CPR) og flytter til udlandet eller i forbindelse med en enkeltstående arbejdspræstation, der har medført et mindre feriegodtgørelsesbeløb.

5-dages-uge

Den gældende ferielovs optjeningsprincip bygger på en 6-dages-arbejdsuge, således at der optjenes 30 feriedage eller 5 ugers ferie på et år. Imidlertid arbejdes der på det danske arbejdsmarked i overvejende grad i 5-dages-arbejdsuger. Det kan virke uforståeligt,