

*Til § 7*

Det gældende optjeningsprincip bygger på en 6-dages-arbejdsuge, hvor der optjenes 2,5 dages ferie for hver måneds beskæftigelse, således at der på et år optjenes 30 dages betalt ferie svarende til 5 ugers ferie, hvor lørdage tæller med som feriedage.

Det foreslås i *stk. 1*, at der optjenes 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Forslaget skal ses på baggrund af, at ferieugen foreslås ændret fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge, hvor lørdagen ikke tæller med som en arbejdsdag, jf. bemærkningerne til § 12, stk. 2. Indførelsen af en 5-dages-uge medfører, at der bliver optjent færre feriedage pr. måneds ansættelse. På baggrund af et års ansættelse vil der blive optjent 25 dages betalt ferie, som stadig svarer til 5 ugers ferie.

Ændringen af optjeningsprincippet til en 5-dages-uge er en naturlig konsekvens af, at der på størstedelen af det danske arbejdsmarked arbejdes 5 dage om ugen. Dertil kommer, at der i arbejdsløshedsforsikringssystemet tages udgangspunkt i en 5-dages-uge. Da der fortsat er lønmodtagere, der arbejder 6 dage om ugen, har direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen efter § 11 bemyndigelse til at fastsætte regler om optjening for disse personer.

Efter den gældende lov optjenes der ret til ferie for hver måneds beskæftigelse. Hvis beskæftigelsen er på under en måned, optjenes der ferie forholdsmæssigt. Udtrykket beskæftigelse dækker sprogligt kun de dage, hvor lønmodtageren faktisk udfører et arbejde (er beskæftiget), men bliver fortolket således, at der optjenes ferieret i de perioder, hvor en lønmodtager er ansat hos arbejdsgiveren. Det afgørende for, om der optjenes ferieret, er, om lønmodtageren retligt set er ansat hos arbejdsgiveren, og ikke om lønmodtageren konkret er på arbejde de pågældende dage. Det er ligeledes afgørende, om arbejdsgiveren skal betale hel eller delvis løn for den pågældende ansættelsesperiode. Med ordet »ansættelse« i stk. 1 præciseres det, at der optjenes ret til betalt ferie på baggrund af de perioder, hvor lønmodtageren er ansat hos arbejdsgiveren, hvilket som udgangspunkt også dækker arbejdsfrie perioder. En lønmodtager, der fx fast arbejder 3 dage om ugen, anses for ansat hele ugen.

I *stk. 2* foreslås det præciseret, i hvilke perioder lønmodtageren under ansættelsen alligevel ikke optjener ret til betalt ferie. Det drejer sig om sygdomsperioder, barselsperioder og andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale hel eller delvis løn. Lønudbetalingen er således afgørende for, om der optjenes ret til betalt ferie. Dog optjenes der ret til betalt ferie, hvis lønmodtageren op-

fylder betingelserne om ret til sygeferiegodtgørelse efter forslaget § 25. Bestemmelsen lovfæster den hidtidige praksis med hensyn til optjening af betalt ferie i fraværperioder. For så vidt angår sygdom, svarer bestemmelsen til den gældende lovs § 6, stk. 2.

I *stk. 3* foreslås det at lovfæste den gældende praksis, hvorefter lønmodtageren i forbindelse med en overenskomstmæssig strejke eller lockout ikke optjener ret til betalt ferie. Bestemmelsen bygger på et grundlæggende arbejdsretligt princip om, at en lønmodtager, der deltager i en lovlig konflikt, ikke skal præstere en arbejdsydelse og dermed heller ikke har krav på løn i konfliktperioden, idet lønmodtageren anses for fratruddet ved iværksættelse af en konflikt.

I *stk. 4* foreslås det at præcisere, hvornår der optjenes ret til betalt ferie under hjemsendelse i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme. Afgørende for, om der optjenes ferie under en hjemsendelse, er, om arbejdsgiveren betaler hel eller delvis løn under hjemsendelsen. Hvis ikke dette er tilfældet, optjenes der ikke ret til betalt ferie. Hjemsendelsen kan fx skyldes vejret eller manglende materialer. Bestemmelsen finder også anvendelse i andre situationer, hvor en lønmodtager kan hjemsendes med lønfrigørende virkning.

*Til § 8*

Bestemmelsen i § 8 om, at en lønmodtager uanset optjening har ret til at holde 25 dages ferie om året, og om at en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, trækkes i lønnen, har først virkning fra 1. maj 2002.

*Stk. 1* slår fast, at en lønmodtager har ret til at holde i alt 25 dages ferie om året, selvom lønmodtageren ikke har optjent ret hertil. Bestemmelsen svarer med redaktionelle ændringer til princippet i den gældende lovs § 6 a, stk. 1. Da ferieloven foreslås ændret fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge og optjent årlig ferie ændret fra 30 til 25 dage, foreslås retten til ikke optjente feriedage tilsvarende ændret fra 30 dage til 25 dage. En lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, må som hidtil holde ferie for egen regning.

Der er tale om en ret og ikke en pligt for lønmodtageren til at holde ikke optjent ferie. En arbejdsgiver kan således ikke pålægge en lønmodtager at afvikle ferie, som ikke er optjent, jf. dog forslaget § 17, stk. 1, hvorefter arbejdsgiveren kan fastsætte ferie for en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, hvis der er tale om en ferielukning af virksomheden.

Den gældende bestemmelse i § 6 a, stk. 2, om, at en lønmodtager højst kan kræve at afholde 12 ikke optjente feriedage efter den 30. september, det vil sige