

efter ferieperiodens udløb, forekommer overflødig og foreslås ikke videreført.

I *stk. 2* foreslås det at lovfæste praksis om løntræk i forbindelse med, at en månedslønnet lønmodtager holder ferie, som ikke er optjent hos den arbejdsgiver, som lønmodtageren holder ferie fra. Efter hidtidig praksis skal lønmodtageren trækkes med 4 pct. ($\frac{1}{25}$) af månedslønnen pr. dags ferie, der afholdes, svarende til 24 pct. af månedslønnen pr. uges ferie. Ved overgang til en 5-dages-uge vil den månedslønnede efter princippet i hidtidig praksis skulle trækkes med 4,8 pct. pr. dags ferie eller 24 pct. pr. uges ferie, som ikke er optjent. En indskrivning af en regel om løntrækket i månedslønnen for ikke optjent ferie vil skabe klarhed for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver.

Til § 9

I § 9 beskrives de særlige, gunstige ferieregler, der gælder for elever, der har indgået en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser. En elev har en ubetinget ret til betalt ferie i første og andet hele ferieår efter, at elevforholdet begynder, ligesom eleven i et nærmere bestemt omfang har ret til betalt ferie, hvis eleven begynder ansættelsesforholdet i løbet af et ferieår. Som følge af at ugebegrebet i ferieloven ændres fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge, ændres elevers ret til betalt ferie tilsvarende. Der tilsigtes i øvrigt ingen ændringer med hensyn til den særlige beskyttelse, som elever har efter § 7 i den gældende lov. Ændringen består i en konsekvensrettelse som følge af overgangen til en 5-dages-ferieuge og får derfor først virkning fra 1. maj 2002.

Efter *stk. 1* har en elev fortsat ret til 5 ugers betalt ferie både i første og andet hele ferieår efter, at eleven er påbegyndt et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren. Således vil en elev, som er begyndt sin uddannelse på en skole og fx har indgået aftale med en arbejdsgiver for de to sidste år af uddannelsen, være berettiget til 25 dages betalt ferie i både det første og andet hele ferieår efter, at eleven er begyndt hos arbejdsgiveren.

Ret til betalt ferie efter bestemmelsen opnås i henhold til uddannelsesaftalen som led i en erhvervsuddannelse. En elevs ret til betalt ferie er ikke betinget af, at eleven har optjent ret til ferie på baggrund af beskæftigelse forud for ferieåret. Dette er en fravigelse af lovens almindelige bestemmelser om optjening af betalt ferie, jf. § 7 i forslaget.

Det er den aktuelle arbejdsgiver på ferietidspunktet, som skal betale elevens løn under ferie. Hvis eleven har haft forudgående beskæftigelse og i den forbindelse har optjent feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren alene betale løn under ferie for de dage, hvor eleven

ikke har optjent feriegodtgørelse. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse til 25 feriedage, men godtgørelsen pr. dag er lavere end elevlønnen på ferietidspunktet, vil arbejdsgiveren på ferietidspunktet efter gældende praksis skulle supplere feriegodtgørelsen op til den normale elevløn på ferietidspunktet.

En elev, der skifter arbejdsgiver under uddannelsen, vil ved fratræden være berettiget til feriegodtgørelse fra den første arbejdsgiver efter lovens almindelige bestemmelser, mens den nye arbejdsgiver skal give betalt ferie efter denne bestemmelse. Arbejdsgiveren vil derfor eventuelt skulle supplere elevens medbragte feriegodtgørelse op til den normale elevløn på ferietidspunktet. Hvis eleven har optjent feriegodtgørelse for fx 15 dages ferie, og feriegodtgørelsen pr. dag er højere end elevlønnen på ferietidspunktet, skal arbejdsgiveren alligevel betale den fulde elevløn for de feriedage, som eleven ikke har optjent feriegodtgørelse til.

Hvis ansættelsesforholdet er begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven efter *stk. 2* ret til 25 dages betalt ferie, det vil sige 5 ugers ferie i det pågældende ferieår. Hvis eleven begynder hos en arbejdsgiver fx 1. juni har eleven ret til 25 dages ferie efter *stk. 2* i det indeværende ferieår. Derudover har eleven ret til betalt ferie efter *stk. 1*.

Hvis ansættelsesforholdet er begyndt den 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven efter *stk. 3* ret til 5 dages betalt ferie i forbindelse med kollektiv lukning af virksomheden i perioden mellem 1. oktober og 30. april i det pågældende ferieår. Baggrunden for bestemmelsen er, at det forudsættes, at en elev, der ansættes senere end 1. juli, allerede har holdt sin hovedferie.

Til § 10

I *stk. 1* foreslås det, at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage. Det kan komme til at betyde, at optjeningen af ferie i timer ikke nødvendigvis bliver på hele 5 ugers årlig ferie regnet i dage, men kan blive mindre eller mere. Timeoptjening kan give en lettelse i administrationen af ferieregnskabet i forbindelse med ansattes skiftende arbejdstider. På grund af Danmarks internationale forpligtelser er det i *stk. 1* fastsat, at en lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, dog mindst har optjent ret til 4 ugers ferie regnet i dage, det vil sige 20 dages betalt ferie. Forudsætningen for at kunne anvende timeoptjening er, at parterne samtidig har aftalt at fravige reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto. Begrundelsen herfor er, at FerieKonto benytter ferielovens system om optjening og