

efter på samme måde som søndag ikke længere i beregningen af ferieugen.

Arbejdsfrie dage indgår i ferieugen, hvis lønmodtagerens arbejdsuge både indeholder arbejdsdage og arbejdsfrie dage. En arbejdsuge kan indeholde både arbejdsdage og arbejdsfrie dage, hvis lønmodtageren arbejder færre end 5 dage om ugen. Hvis en lønmodtager fx arbejder 4 dage om ugen, uanset om der er tale om fuldtids- eller deltidbeskæftigelse, indgår den ugentlige arbejdsfrie dag i ferieugen således, at der indgår 5 arbejdsfrie dage i de 5 ugers ferie.

Hvis en lønmodtager arbejder i turnus og arbejder både i dag-, aften- og nattevagter og derudover har et antal arbejdsfrie dage, skal arbejdsgiveren ved planlægningen af ferien sikre sig, at disse forskellige vagt-dage og arbejdsfrie dage indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Arbejdsgiveren kan altså ikke vælge konsekvent at lægge ferien på de arbejdsfrie dage eller kun på dage, hvor lønmodtageren ville have haft dagvagter, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie.

Ferien holdes i dage. Der er dog ikke noget til hinder for at regne ferien i timer i stedet for i dage, så længe loven ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren. Afholdelse af ferie i timer må hverken medføre, at ferien skal holdes i mindre end hele dage, at den samlede ferie bliver på under 5 ferieuger regnet i dage, eller at ferieugen ikke afspejler arbejdsugen. Derimod foreslås det i § 20, stk. 1, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst kan aftale, at ferien holdes i timer, også selvom dette måtte medføre regler, der er til ugunst for lønmodtageren.

Ferien holdes i hele dage. Arbejdsgiveren kan derfor ikke ensidigt fastsætte ferie til afholdelse på halve dage. Det er derimod fast administrativ praksis, at antallet af feriedage nedrundes til nærmeste hele antal feriedage, når FerieKonto udsteder feriebeviser. Hvis lønmodtageren har optjent mindre end én dags ferie, har det af tekniske grunde været nødvendigt at udstede feriebevis for en halv dag. I den situation kan arbejdsgiveren ensidigt fastsætte en halv dags ferie. Det er desuden praksis, at ferie kan holdes på halve dage, hvis det er efter aftale med eller ønsket af lønmodtageren, og den halve feriedag holdes i forbindelse med halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyeme, som fx Grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Denne praksis forudsættes ikke ændret.

Ferie holdes også i øvrigt på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt.

I *stk. 3* lovfæstes praksis om, at ferie ikke kan lægges på dage, hvor lønmodtageren allerede har fri eller har en feriehindring efter § 39. Ferie kan ikke lægges

på de dage, der er helligdage i Danmark. Ligeledes kan arbejdsgiveren ikke fastsætte feriedage på dage, som sædvanemæssigt i virksomheden eller efter en kollektiv overenskomst eller individuel aftale allerede er fridage. Med fridage tænkes der ikke her på arbejdsfrie dage i forbindelse med arbejdstidens tilrettelæggelse. Ferie kan heller ikke lægges på det ugentlige fridøgn. På samme måde kan ferie ikke lægges på erstatningsfridage for de ovenfor nævnte fridage. Afspadseringsdage, der ikke indgår i en turnus, men som lønmodtageren har optjent, fx ved overarbejde, skal behandles på samme måde som andre fridage. Derudover kan ferie ikke holdes, hvis lønmodtageren efter § 38 er afskåret fra ferieafholdelse, fx på grund af barsel.

### Til § 13

I § 13 beskrives, hvornår ferien begynder og slutter. Dette har ikke tidligere været beskrevet i loven, men er udviklet i praksis. Bestemmelsen i § 13, stk. 3, kan efter § 20, stk. 2, fraviges ved kollektiv overenskomst.

I *stk. 1* præciseres praksis om, at ferien begynder på det tidspunkt, hvor lønmodtageren ville begynde den almindelige arbejdsdag, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie, og at ferien slutter på det tidspunkt, hvor den sidste arbejdsdag ville have været afsluttet, hvis lønmodtageren ikke holdt ferie. For mange lønmodtagere, der holder fri en kalenderuge, vil det sige, at ferien begynder mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse og slutter fredag aften ved normal arbejdstids ophør. Det er den enkelte lønmodtagers normale arbejdstids begyndelse og ophør, der er afgørende for, hvornår ferien begynder henholdsvis slutter.

Når feriens begyndelses- og sluttidspunkt fastsættes i forhold til den sædvanlige arbejdstids tilrettelæggelse, tages der samtidig højde for arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Efter disse regler skal der som udgangspunkt være mindst 11 timer mellem hver arbejdsperiode og mindst 1 fridøgn for hvert 6. arbejdsdøgn. Har en virksomhed fået dispensation fra arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn, således at lønmodtagerne fx i nogle vagter kun får 8 timers frihed, vil ferien også kunne begynde 8 timer efter arbejdets ophør. Feriens begyndelses- og sluttidspunkt har særlig betydning i forhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser ved arbejdsforhold, hvor der arbejdes i skiftende vagter.

I *stk. 2* fastsættes, at hvis en lønmodtager er syg på tidspunktet for feriens begyndelse, er der - uanset sygdommens art og omfang - tale om en feriehindring, som medfører, at ferie ikke kan begynde, medmindre lønmodtageren selv ønsker at begynde ferien. Det vil