

ikke længere være af betydning, om lønmodtageren kan anses for at kunne holde ferien med et rekreativt udbytte. Det er alene afgørende, om lønmodtageren anses for syg i forhold til at kunne udføre sit arbejde. Det er hensigtsmæssigt med en klar regel på området. Når lønmodtageren bliver rask, skal lønmodtageren møde på arbejde igen. Dette gælder selvom lønmodtageren bliver rask inden for den periode, hvor lønmodtageren skulle have holdt sin ferie. De fleste lønmodtagere vil formentlig vælge at begynde ferien, selvom de har en kortere sygdomsperiode, når ferien begynder.

Det fremgår af stk. 1, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse første feriedag. Lønmodtageren skal i overensstemmelse med de regler om sygemelding, der i øvrigt måtte gælde for ansættelsesforholdet, sygemelde sig over for arbejdsgiveren. Det vil normalt betyde, at lønmodtageren sygemelder sig over for arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Der er tale om en ændring i forhold til den gældende praksis. I dag overgår risikoen for en lønmodtagers sygdom i forbindelse med ferie fra arbejdsgiveren til lønmodtageren allerede ved arbejdstids ophør på lønmodtagerens sidste arbejdsdag og ikke først ved arbejdstids begyndelse på lønmodtagerens første feriedag. Administrativt har der udviklet sig en praksis om sygdom, der begynder på arbejdsfrie dage, umiddelbart før ferien begynder. For lønmodtagere, der arbejder i turnus, har arbejdsfrie dage ofte karakter af erstatningsfridage for arbejde, der er udført på lørdage, søndage og helligdage. Sygdom, der begynder på disse erstatningsfridage, bærer lønmodtageren selv risikoen for, medmindre lønmodtageren på disse dage kan blive tilkaldt med pligt til at møde, og lønmodtageren derfor står til rådighed for arbejdsgiveren. Det omvendte gælder for afspadseringsdage og afspadseringstimer. Hvis disse dage eller timer er udtryk for omplacering af arbejdstiden, bærer arbejdsgiveren risikoen for lønmodtagerens sygdom, indtil arbejdstids ophør den sidste afspadseringsdag før ferien.

Det er hensigtsmæssigt at fastsætte en klar regel om, hvornår ferien ikke kan begynde som følge af lønmodtagerens sygdom. Den foreslåede ændring er i overensstemmelse med udgangspunktet om, at ferien først anses for at begynde ved arbejdstids begyndelse på den første feriedag. Dette fremgår fremover af lovtæksten. Desuden går Danmark på trods af den foreslåede lempelse i forhold til fx Sverige, Norge og Tyskland fortsat langt i retning af at pålægge lønmodtageren risikoen for sygdom.

I stk. 3 lovfæstes den eksisterende praksis om, at hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse, er der tale om en feriehindring. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder. Baggrunden for denne praksis er, at arbejdsmarkedets parter ikke må kunne bruge feriepengene som et våben i arbejdskampen. Også efter den gældende praksis anses ferien for at begynde ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Det foreslås i § 22, at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om afholdelse af ferien for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller konflikt.

Til § 14

§ 14 fastlægger udgangspunktet for, inden for hvilke perioder af ferieåret ferien skal holdes, medmindre andet aftales. § 14 svarer til den gældende lovs § 9. Princippet om den sammenhængende ferie foreslås opretholdt, men gjort mere fleksibel for så vidt angår den øvrige ferie. Princippet om sammenhængende ferie har været gældende fra den første ferielov og er begrundet i, at ferien for at kunne anses for rekreerende for lønmodtageren skal gives i en sammenhængende periode. Det fremgår af § 21, stk. 1, at man på visse betingelser både individuelt og kollektivt kan fravige § 14. Bestemmelsen vedrører ferie optjent efter en 5-dages-arbejdsuge og får derfor først virkning for ferie optjent efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2001.

Efter stk. 1 skal hovedferien på 15 dage gives i sammenhæng. Ferieperioden, inden for hvilken hovedferien skal holdes, løber i tidsrummet 1. maj til 30. september. Hvis lønmodtageren har optjent ret til mindre end 15 dages ferie, holdes al den optjente ferie i hovedferien. Princippet fra den gældende lov er dermed opretholdt.

Stk. 2 er en specialregel for ansatte i landbruget. En lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, har ret til 10 feriedage i sammenhæng i ferieperioden. Derudover har ansatte i landbruget ret til 5 dages ferie i en udvidet ferieperiode, der strækker sig fra 1. maj til 31. oktober. Denne del af ferien kan gives i sammenhæng med de 10 dages hovedferie, eller den kan gives i sammenhæng eller delt på et andet tidspunkt af den udvidede ferieperiode. Årsagen til, at der opretholdes en specialregel for ansatte beskæftiget med udendørs planteavl, er, at ferieperioden fra 1. maj til 30. september er branchens absolutte højdepunkt.

I forhold til den gældende lov er der tale om en mindre ændring, idet ferieretten i den udvidede ferieperiode øges fra 3 dage til 5 dage. Bestemmelsen skal ses