

i sammenhæng med muligheden for efter § 21, stk. 2, at fravige § 14 ved en kollektiv eller en individuel aftale.

De øvrige feriedage skal efter *stk. 3* også gives i sammenhæng 5 dage ad gangen, medmindre arbejdsgiveren ud fra driftsmæssige hensyn ønsker, at ferien holdes i enkelt dage. De øvrige feriedage kan lægges uden for ferieperioden og før eller efter hovedferien.

#### Til § 15

§ 15 handler om arbejdsgiverens fastsættelse af og meddelelse om afholdelsen af ferien, samt arbejdsgiverens mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie. Disse regler findes til dels i den gældende lovs § 10, stk. 1. Der er efter § 20 og § 21 mulighed for at fravige *stk. 2* ved kollektiv eller individuel aftale og *stk. 3* ved kollektiv aftale.

Det fremgår af *stk. 1*, at det er arbejdsgiveren, der fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Fastsættelsen sker efter forhandling med lønmodtageren. Det vil sige, at lønmodtageren skal have mulighed for at komme med ønsker til, hvornår ferien holdes. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønsker, men kan af hensyn til virksomhedens drift fastsætte ferie på et andet tidspunkt, end det af lønmodtageren ønskede. Hensynet til virksomhedens drift har forrang for hensynet til lønmodtagerens ønsker. Denne del af bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 10, stk. 1, 1. pkt.

Som noget nyt er foreslået, at en arbejdsgiver blandt andet skal tage hensyn til de behov, som lønmodtagere, der har skolesøgende børn, har med hensyn til at holde ferie med børnene i skolesommerferien. Der er ikke tale om en ændring i arbejdsgiverens almindelige ret til at fastsætte ferien under hensyntagen til virksomhedens drift, men der gøres opmærksom på, at lønmodtagere med skolesøgende børn på grund af skolesystemet kan have mere snævre ønsker med hensyn til feriens placering end lønmodtagere generelt. Forslaget er en opfølgning på den børnefamiliepolitiske redegørelse, som regeringen afgav i maj måned 1998. Efterfølgende blev en opfølgning på redegørelsen drøftet med arbejdsmarkedets parter, som kunne tilslutte sig forslaget.

*Stk. 2* svarer til den gældende lovs § 10, stk. 1, 2. pkt. Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren meddelelse om ferien senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og senest 1 måned, før den øvrige ferie begynder. *Stk. 2* kan fraviges både ved individuel og kollektiv aftale, således at meddelelsen fx gives på et senere tidspunkt. Arbejdsgiveren kan ensidigt give meddelelse på et senere tidspunkt, hvis arbejdsgiveren på

grund af særlige omstændigheder ikke har kunnet overholde lovens frister. En kortere frist kan være acceptabel, hvis der er tale om væsentlige og upåregnelige driftsmæssige forhold som fx akut råstofmangel. En kortere frist kan også være nødvendig, hvis lønmodtageren tiltræder en stilling, efter at der er fastsat en ferielukning, og arbejdsgiveren derfor ikke kan nå at overholde fristen over for den tiltrådte lønmodtager.

I *stk. 3* lovfæstes den gældende praksis om arbejdsgiverens mulighed for at ændre en tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren vil kunne ændre ferien, således at ferie holdes tidligere end oprindeligt fastsat, eller således at ferien skal holdes på et senere tidspunkt. I den sidste situation kan arbejdsgiveren ændre ferien helt op til den dag, hvor ferien begynder. Ændring af ferie kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure-lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den lønmodtager, der får ferien ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis ferien ændres, har lønmodtageren krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har lønmodtageren på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

I *stk. 3* åbnes alene mulighed for at arbejdsgiveren kan ændre en tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt ferie.

*Stk. 3* kan fraviges ved kollektiv aftale.

#### Til § 16

§ 16 regulerer spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtageren har pligt til at holde ferie i en opsigelsesperiode. Bestemmelsen i *stk. 1* sammenholdt med bestemmelsen i § 21, stk. 2, svarer til den gældende lovs § 10, stk. 2. Bestemmelsen i *stk. 2* er en lovfæstelse af retspraksis. *Stk. 1* kan fraviges ved individuel eller kollektiv aftale.

Formålet med bestemmelsen i *stk. 1* er, at lønmodtageren skal bruge sin ferie til rekreation og ikke til jobsøgning. Ønsket er at beskytte lønmodtagere med et kortere opsigelsesvarsel mod, at ferien ikke opfylder det tiltænkte rekreative udbytte, fordi lønmodtageren er nødt til at bruge ferien på jobsøgning.

En lønmodtager, der er opsagt af arbejdsgiveren, har ikke pligt til at holde hovedferien i opsigelsesperioden, hvis lønmodtagerens opsigelsesvarsel er på 3 måneder eller derunder. Det gælder, selvom ferien