

forinden er blevet meddelt med den frist, der fremgår af § 15, stk. 2. Det gælder også, selvom der er tale om en kollektiv ferielukning, hvor det ikke er muligt for lønmodtageren at møde på arbejde. Hvis arbejdsgiveren forlænger lønmodtagerens konkrete opsigelsesvarsel med det antal hovedferiedage, som lønmodtageren har til gode, kan ferien dog holdes. Reglerne i § 13, stk. 2 og 3, og § 38, stk. 1, om at ferien alligevel ikke begynder, hvis lønmodtageren bliver syg, eller der opstår en anden hindring for at holde ferien, finder dog fortsat anvendelse.

Arbejdsgiveren kan godt fastsætte, at øvrige feriedage holdes i en opsigelsesperiode, hvis fristen på én måned for meddelelse efter § 15, stk. 2, er overholdt, og ferien kan holdes inden udløbet af opsigelsesvarsel.

Hvis lønmodtageren er fritstillet, det vil sige ubetinget suspenderet i opsigelsesperioden, fremgår det af *stk. 2*, at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 15, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selvom ferien ikke konkret er fastsat over for lønmodtageren. Hvis lønmodtageren har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige, at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis lønmodtageren kun har de øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Hvis lønmodtageren bliver syg, eller der opstår en anden hindring for at holde ferien, jf. § 13, stk. 2 og 3, og § 38, stk. 1, inden ferien kunne være holdt med den relevante frist efter § 15, stk. 2, anses ferien imidlertid ikke for holdt.

Til § 17

Bestemmelsen svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 17 og § 17 b.

Reglen i *stk. 1* er en særregel om, at arbejdsgiveren kan fastsætte ferie for en lønmodtager, der ikke har optjent ret til betalt ferie, hvis der er tale om en ferielukning af virksomheden. Bestemmelsens formål er at sikre, at arbejdsgiveren kan tilrettelægge ferieafholdelse gennem en lukning af virksomheden, hvis det er mest hensigtsmæssigt for virksomhedens drift.

Bestemmelsen er en undtagelse fra reglen i § 8, stk. 1, om, at lønmodtageren har ret - men ikke pligt - til 25 dages ferie, selvom lønmodtageren ikke har optjent ret til 25 dages betalt ferie. Hvis lønmodtageren er medlem af en arbejdsløshedskasse, vil lønmodtageren dog kunne få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge efter reglerne herom, og arbejdsløsheds-kassen kan i den

forbindelse efter arbejdsløshedsforsikringslovens regler anmode arbejdsgiveren om dokumentation for, at virksomheden er ferielukket.

Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren meddelelse om ferie under ferielukningen på samme måde som anden ferie efter reglerne i § 15, stk. 2. Hvis fristen ikke overholdes i overensstemmelse med § 15, stk. 2, vil lønmodtageren have krav på løn under ferielukningen. Også reglerne i § 13 og § 16 finder anvendelse på samme måde som ved anden ferie.

Bestemmelsen i *stk. 2* om ferielukning mellem jul og nytår stammer fra en lovændring fra 1971, som blev til på baggrund af vedtagelsen af et mæglingsfor-slag, hvor der skete en trinvis forlængelse af ferien til 4 uger. Bestemmelsen vedrører ferie optjent efter en 5-dages-arbejdsuge og får derfor først virkning for ferie optjent efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2001.

Hvis virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren fastsætte ferie for lønmodtageren for de pågældende dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 dages ferie. Hvis arbejdsgiveren ikke fastsætter ferien, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn de sidste 4 uger før jul. Dette svarer til beregningsreglen i § 25. Hvis lønmodtageren ikke har optjent mere end 15 dages ferie, vil arbejdsgiveren i overensstemmelse med *stk. 1* kunne pålægge lønmodtageren at holde ferie uden betaling under julelukningen.

Bestemmelsen er en undtagelse fra bestemmelsen i § 18 om, at optjent ferie skal holdes før ikke optjent ferie. Hvis lønmodtageren har optjent 19 dages ferie, og der fx er 4 arbejdsdage mellem jul og nytår, vil arbejdsgiveren skulle gemme 4 dages optjent ferie til juleferielukningen. Den lønmodtager, som har holdt 3 ugers sommerferie, og som derudover ønsker at holde fx efterårsferie, må holde efterårsferie for egen regning. Hvis lønmodtageren har optjent 17 dages ferie, vil arbejdsgiveren skulle gemme 2 dages optjent ferie til julelukningen. Arbejdsgiveren vil ikke være forpligtet til at betale løn for de 2 dage under julelukningen, som lønmodtageren ikke har optjent ferie til.

Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren meddelelse om ferie i forbindelse med en julelukning på samme måde som anden ferie efter reglerne i § 15, stk. 2. Hvis fristen efter § 15, stk. 2, ikke overholdes, vil lønmodtageren have krav på løn under julelukningen. Også reglerne i § 13 og § 16 finder anvendelse på samme måde som ved anden ferie.