

Til § 18

Bestemmelsen svarer til princippet i den gældende lovs § 8, stk. 2, hvorefter optjent ferie holdes før ikke optjent ferie.

Først optjent ferie skal holdes først. Hvis lønmodtageren efter § 19 har aftalt at overføre en del af sin ferie, skal den overførte ferie holdes først i det følgende ferieår. Det samme gælder for ferie, som lønmodtageren har været afskåret fra at holde, og som i stedet holdes i det følgende ferieår, jf. § 40. Derefter skal ferie optjent til det aktuelle ferieår holdes. Også her gælder princippet om, at den ferie, der er optjent tidligst i ferieåret, holdes før den ferie, der er optjent senere i ferieåret. Når al optjent ferie er holdt, holdes eventuelt den ferie, der ikke er optjent løn under ferie og ferietillæg eller feriegodtgørelse til.

Hvis virksomheden holder lukket mellem jul og nytår, jf. § 17, stk. 2, kan princippet om, at optjent ferie holdes før ikke optjent ferie, dog fraviges.

Til § 19

I § 19 åbnes der for, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst kan aftale, at optjent ferie kan overføres til det følgende ferieår. Reglen i § 12, stk. 1, om, at ferien skal holdes i ferieåret efter optjeningsåret, kan dermed fraviges. Der er tale om en væsentlig ændring af den retstilstand, der har været gældende på ferielovens område siden den første lov i 1938. Bestemmelsen forventes at medføre en øget fleksibilitet i forbindelse med ferieafholdelsen. Bestemmelsen angiver i hvilke tilfælde og med hvilke begrænsninger, der kan ske overførsel af ferie. Det vil i øvrigt være op til arbejdsmarkedets parter nærmere at beskrive, om og hvordan der skal ske overførsel af ferie, og hvordan ferie ud over 5 uger, skal holdes i det følgende ferieår. Bestemmelsen har først virkning for ferie, der er optjent efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2001.

Det fremgår af *stk. 1*, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie kan overføres til det følgende ferieår, hvis der er åbnet mulighed for det ved kollektiv overenskomst. Det kan ikke ved kollektiv overenskomst aftales, at arbejdsgiveren eller lønmodtageren ensidigt kan beslutte en overførsel af ferie. Desuden kan aftalen alene vedrøre optjent ferie efter § 7. Elever, der har ret til ferie efter § 9, kan ikke få overført ferie efter § 19, da ferie efter § 9 ikke er optjent efter § 7.

På grund af internationale forpligtelser er det hvert år kun optjent ferie ud over 20 dage, der kan overføres. Lønmodtageren skal altså hvert år som udgangspunkt holde mindst 4 ugers optjent ferie, før der kan overføres ferie. En lønmodtager, der er ansat hos sam-

me arbejdsgiver i en årrække, vil i det første ferieår kunne overføre 1 uges ferie. I det andet ferieår holdes den overførte uges ferie og yderligere 3 ugers ferie, hvorefter lønmodtageren kan overføre sine resterende 2 ugers optjente ferie. Hvis lønmodtageren det tredje ferieår holder de 2 ugers overførte ferie og 2 uger af sin optjente ferie, kan lønmodtageren overføre sine resterende 3 ugers optjente ferie til det fjerde ferieår.

Hvis ferien ikke er holdt, vil optjente feriepenge kunne kræves indbetalt efter § 36, stk. 1 og 2, medmindre lønmodtageren og arbejdsgiveren har aftalt, at optjente feriedage ud over 20 dage i stedet overføres.

Det vil afhænge af den konkrete aftale, som lønmodtageren og arbejdsgiveren indgår, eller det kan være blevet nærmere fastsat i den kollektive overenskomst, hvilke ferierettigheder lønmodtageren har i det følgende ferieår. Aftalen om overførsel ændrer ikke i sig selv ved de almindelige principper i ferieloven om ret til mindst 3 ugers hovedferie og fristkravene i forbindelse med meddelelse om fastsættelse af ferien.

Der er efter *stk. 2* krav om, at lønmodtagerens og arbejdsgiverens aftale om overførsel af ferie skal være skriftlig og skal være indgået inden ferieårets udløb. Kravene er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og af hensyn til spørgsmålet om eventuel forældelse af feriepengene, idet overført ferie ikke forældes ved udløbet af det oprindelige ferieår.

Hvis den overførte ferie skal holdes med feriegodtgørelse, som enten er indbetalt til FerieKonto, eller som i medfør af en kollektiv overenskomst efter § 31 er omfattet af en feriekortordning, skal arbejdsgiveren efter *stk. 3* give meddelelse om overførslen til den, der administrerer den feriegodtgørelse, som den overførte ferie vedrører. Arbejdsgiveren skal give denne meddelelse skriftligt inden ferieårets udløb. Den skriftlige meddelelse skal gives af hensyn til at kunne dokumentere, at der er feriepenge, som vedrører den overførte ferie. Hvis betingelserne for overførsel af ferie ikke overholdes, vil lønmodtagerens krav på feriepenge blive forældet, og feriepengene vil tilfalde statskassen og henholdsvis Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål efter § 36. En lønmodtagers krav på feriepenge i forbindelse med overført ferie vil skulle forfølges fagretligt. En arbejdsgiver, der ikke har overholdt kravene til overførsel efter overenskomsten, risikerer at skulle betale feriepenge en gang til som en del af en bod for brud på overenskomsten.

Af hensyn til en ny arbejdsgiver og for at sikre mobiliteten på arbejdsmarkedet foreslås det i *stk. 4*, at hvis lønmodtageren fratræder, inden den overførte ferie er holdt, mister lønmodtageren retten til efter fra-