

trædelsen at holde mere end 5 ugers ferie i ét ferieår. Hvis en lønmodtager fx har optjent ret til at holde 5 ugers ferie og har overført 2 ugers optjent ferie, har lønmodtageren ret til 7 ugers ferie i ferieåret. Lønmodtageren har på fratrædelsestidspunktet holdt 1 uges ferie, og har derfor 6 ugers ferie tilbage. Lønmodtageren har ret til at holde 5 ugers ferie hos den nye arbejdsgiver og skal have feriegodtgørelse svarende til den 6. uges ferie udbetalt.

Arbejdsgiveren, FerieKonto, eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, udbetaler feriegodtgørelse for ferie ud over 5 uger direkte til lønmodtageren i forbindelse med fratræden, jf. § 30, stk. 4.

Til § 20

Af § 20 fremgår, at bestemmelserne i § 12, stk. 2, om at ferie holdes i dage, i § 13, stk. 3, om at lønmodtageren ikke kan begynde ferien, hvis lønmodtageren deltager i en strejke eller lockout, i § 15, stk. 3, om arbejdsgiverens muligheder for at ændre tidligere fastsat ferie, og i § 17, stk. 2, 3. pkt., om beregning af lønnen, kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Der er tale om at give arbejdsmarkedets parter mulighed for at ændre væsentligt i forhold til de gældende regler, særligt for så vidt angår muligheden for fravigelse af § 12, stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 har først virkning for ferie, der er optjent efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2001.

Efter *stk. 1* er der blandt andet mulighed for at aftale, at ferie holdes i timer i stedet for i dage. Det kan medføre, at den samlede ferie kan blive på under 5 ferieuger regnet i dage, og at ferieugen ikke nødvendigvis afspejler arbejdsugen. Hvis lønmodtageren fx arbejder i turnus, og arbejdsgiveren fastsætter ferie på det, der ville have været lønmodtagerens lange arbejdsdage, opbruger lønmodtageren så meget af sin optjente ferie, at lønmodtageren ikke får holdt i alt 5 ugers betalt ferie regnet i dage. På grund af Danmarks internationale forpligtelser vil den lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, dog mindst have ret til at holde 4 ugers ferie regnet i dage, det vil sige 20 dages betalt ferie. Uanset om lønmodtageren alene måtte have optjent ret til betalt ferie i 4 uger regnet i dage, har lønmodtageren som følge af reglen i § 8, stk. 1, altid ret til i alt 25 dages ferie. I nogle tilfælde kan det således forekomme, at lønmodtageren selv må betale for den ferie, der ligger ud over 20 dage.

Der er ikke mulighed for efter *stk. 1* at fravige principperne i § 14 om retten til sammenhængende ferie. Ferien vil fortsat skulle gives i sammenhæng. Men da

ferien holdes i timer, har lønmodtageren ikke nødvendigvis ret til 3 ugers hovedferie regnet i dage.

Efter ferielovens regler optjenes og holdes ferie i dage. Indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto forudsætter, at arbejdsgiveren og lønmodtageren benytter det i ferieloven fastsatte system for optjening og afholdelse af ferie. Det ville være en meget stor administrativ byrde, hvis FerieKontos system skulle indrettes til både at håndtere feriegodtgørelse for lønmodtagere, der optjener og afholder ferie i dage, og feriegodtgørelse for lønmodtagere, der optjener og afholder ferie i timer. Det foreslås derfor, at en kollektiv overenskomst om, at ferie holdes i timer, kun kan indgås, hvis parterne efter § 31 samtidig har aftalt at fravige reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto.

Arbejdsmarkedets parter kan efter *stk. 2* kollektivt aftale andre regler for feriens begyndelse i forbindelse med en arbejdskonflikts opståen før ferien. Parterne vil således i en arbejdskonfliktsituation have mulighed for at aftale, om ferie alligevel anses for at være begyndt, selvom konflikten allerede er begyndt, fx ved midnat før ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse.

Desuden kan arbejdsmarkedets parter efter *stk. 2* fravige bestemmelsen om arbejdsgiverens mulighed for at ændre ferie. Det vil derfor være muligt for parterne fx inden for de enkelte brancher at definere, hvornår kravene til, at arbejdsgiveren kan ændre ferien, er opfyldte. Parterne vil desuden have mulighed for at fravige lovens krav til, hvornår arbejdsgiveren kan ændre ferien. Parterne vil også kunne aftale, at arbejdsgiveren skal kunne afbryde en ferie, som lønmodtageren allerede har begyndt. Det vil være op til parterne at fastsætte betingelserne herfor.

Endvidere har arbejdsmarkedets parter mulighed for at aftale, hvordan lønnen beregnes, hvis arbejdsgiveren ikke har fastsat ferie for lønmodtageren i en julelukningsperiode, jf. § 17, stk. 3.

Til § 21

I § 21 er der mulighed for at fravige bestemmelserne i § 14 om, hvornår ferien skal holdes, § 15, stk. 2, om arbejdsgiverens frist ved fastsættelsen af ferien, og § 16, stk. 1, om at hovedferien ikke kan holdes i en opsigelsesperiode af kortere varighed. Som følge af at ferieugen ændres til en 5-dages-ferieuge, og at § 14 derfor først får virkning for ferie optjent fra 1. januar 2001, får bestemmelsen i stk. 1 først virkning for ferieåret, der begynder 1. maj 2002.

Bestemmelserne kan fraviges både ved individuel og kollektiv aftale. Også efter den gældende lov er det