

muligt i et vist omfang at fravige bestemmelserne. En individuel aftale bør ligge inden for rammerne af en eventuel overenskomst om spørgsmålet, idet der ellers kan opstå spørgsmål om overenskomstbrud. Aftalen vil efter almindelige arbejdsretlige principper kunne opsiges fra begge parter side, men det forudsætter, at ferien efter lovens regler kan holdes inden for ferieåret.

Efter *stk. 1* kan reglen i § 14 om hovedferie og øvrig ferie fraviges. Der er dog krav om, at hovedferien mindst skal være på 10 sammenhængende feriedage. Det kan aftales, at hovedferien ikke gives inden for ferieperioden, at hovedferien deles i henholdsvis 10 dage og 5 dage eller enkelt dage, at kun en del af hovedferien lægges i ferieperioden, og at øvrig ferie holdes i kortere perioder end 5 dage ad gangen eller i enkelt dage.

Der er mulighed for efter *stk. 2* at aftale kortere frister for, hvornår arbejdsgiveren skal give meddelelse om feriens fastsættelse til lønmodtageren, ligesom der er mulighed for at fravige reglen om, at lønmodtageren ikke kan holde hovedferie i opsigelsesperioden.

#### Til § 22

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen får myndighed til at fastsætte regler for, hvordan ferien skal holdes, hvis lønmodtageren arbejder mindre eller mere end 5 dage om ugen, og hvordan ferien efterfølgende skal holdes, hvis lønmodtageren ikke har kunnet begynde ferien på grund af sygdom eller konflikt.

Da der fortsat er lønmodtagere, der arbejder 6 dage om ugen, vil det være nødvendigt at fastsætte disse lønmodtageres rettigheder i forbindelse med feriens afholdelse. Disse lønmodtagere har på samme måde som alle andre ret til 5 ugers ferie om året. Derfor vil de fortsat skulle holde 30 dages ferie og have ret til 18 dages hovedferie og 12 dages øvrig ferie. Bestemmelserne i dette kapitels § 12, *stk. 2*, § 14, § 17, *stk. 2*, § 19, *stk. 1* og 4, § 20, *stk. 1*, og § 21, *stk. 1*, vil derfor med hensyn til dage-angivelsen skulle tilpasses lønmodtagere, der arbejder 6 dage om ugen.

For andre lønmodtagere, der ikke arbejder 5 dage om ugen, enten fordi de arbejder færre dage end 5, eller fordi arbejdsdagens antal på grund af turnus er vekslende, skal arbejdsdage og arbejdsfrie dage indgå i ferien i et forholdsmæssigt antal. Der er behov for, at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om, hvordan ferien skal tilrettelægges, for at ferieugen afspejler arbejdsugen, både i forhold til arbejdstidstilrettelæggelse, og i forhold til arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn i forbindelse med feriens afholdelse. Dette er særligt vigtigt, hvis løn-

modtageren fx arbejder i en turnus, der består af tunge og mindre tunge vagtdage og arbejdsfrie dage. Der tilsigtes ingen ændringer i de principper, der i dag anvendes i administrativ praksis.

Det fremgår af § 13, at hvis en lønmodtager er syg, før ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien. På samme måde kan en lønmodtager, der deltager i en strejke eller lockout, før ferien begynder, ikke begynde ferien. Der er behov for at fastsætte regler for, hvordan erstatningsferien efterfølgende skal holdes.

Udgangspunktet er, at lovens almindelige regler om afholdelse af ferie skal følges i forbindelse med erstatningsferien. Det vil blandt andet sige, at arbejdsgiveren på ny skal fastsætte ferien og skal give lønmodtageren meddelelse herom efter de frister, der er fastsat i loven, ligesom reglen om sammenhængende ferie fortsat skal følges. Lønmodtageren og arbejdsgiveren og parterne i en kollektiv overenskomst har selv i et vist omfang som følge af bestemmelsen i § 21 mulighed for at fravige reglerne om sammenhængende ferie, og hvornår henholdsvis hovedferien og den øvrige ferie skal holdes, ligesom parterne kan fravige fristerne om meddelelse af ferie.

Det vil dog være nødvendigt, at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter, hvordan erstatningsferien skal holdes, hvis parterne ikke selv har aftalt dette. I den forbindelse kan det blive nødvendigt i et vist omfang at fravige lovens regler om, hvornår ferien skal holdes og fristerne for meddelelse af ferie.

#### Til kapitel 4

Kapitel 4 handler om den betaling, som lønmodtageren får under ferien. Retten til betaling under ferien forudsætter, at lønmodtageren har optjent ret til betalt ferie efter kapitel 2.

Lønmodtageren har enten ret til løn under ferien og et ferietillæg eller ret til feriegodtgørelse under ferien. En månedsvist antaget lønmodtager, som får fuld løn under sygdom og på søgnehelldage, og som er i ubrudt ansættelse fra optjeningsåret og til ferien holdes, får løn under ferien udbetalt af arbejdsgiveren. Andre lønmodtagere får feriegodtgørelse, der beregnes som 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret.

Der er tale om 2 sideordnede betalingsystemer, der begge afhænger af ansættelse i optjeningsåret, hvor der udbetales løn. Ydelsen for så vidt angår feriegodtgørelse fastsættes på baggrund af lønnen i optjeningsåret. Derudover gælder der en særlig regel om optjening af sygeferiegodtgørelse for sygeperioder, hvor lønmodtageren ikke får fuld løn. Ydelsen for så vidt