

angår løn under ferie fastsættes som altovervejende hovedregel på baggrund af lønnen på ferietidspunktet.

En lønmodtager, der får løn under ferie, får beregnet feriegodtgørelse ved fratræden. Lønmodtageren kan desuden selv, inden optjeningsåret begynder, stille krav om at få udbetalt feriegodtgørelse i stedet for løn under ferie og ferietillæg.

Det foreslås, at det ved kollektiv overenskomst kan aftales, at lønmodtagere, der får feriegodtgørelse, i stedet skal have løn under ferien, selvom betingelserne i loven om blandt andet fuld løn under sygdom ikke er opfyldt, ligesom det kan aftales ved kollektiv overenskomst, at lønmodtagere, der har ret til løn under ferie, i stedet får feriegodtgørelse. Derudover foreslås det, at en række af de øvrige regler i kapitlet kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Til § 23

I § 23 beskrives reglerne for, hvornår en lønmodtager får løn under ferien, hvori lønnen består, og at lønmodtageren ud over lønnen får et ferietillæg. Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 14. En række af reglerne i § 23 kan efter § 27 fraviges ved kollektiv overenskomst.

Af *stk. 1* fremgår hvilke lønmodtagere, der får løn under ferie. Retten til løn under ferie knytter sig historisk primært til funktionæransættelser. Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 14, stk. 1, 1. led. Bestemmelsen er redigeret sprogligt, men der er ikke tilset ændringer.

For at få løn under ferie skal lønmodtageren opfylde tre betingelser. Lønmodtageren skal have ret til fuld løn under sygdom, og lønmodtageren skal have ret til fuld løn på søgnehellidage. Desuden skal lønmodtageren være antaget månedsvis eller for længere tid. Denne formulering skal forstås i overensstemmelse med funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel. Lønmodtageren skal altså mindst have ret til en måneds opsigelsesvarsel dog med den undtagelse, at lønmodtagere, der efter funktionærlovens § 2, stk. 5, er ansat på prøve, også er omfattet af ordlyden i § 23, stk. 1. Det er uden betydning, om lønnen udbetales som time-, uge-, 14-dages- eller månedsløn.

Selvom betingelserne i *stk. 1* ikke er opfyldt, har arbejdsmarkedets parter efter § 27, stk. 1, mulighed for ved kollektiv overenskomst at aftale, at en lønmodtager får løn under ferien i stedet for feriegodtgørelse.

I *stk. 2* er det fastsat, hvad lønnen under ferie skal udgøre. Ferielønnen er lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren har krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis

lønmodtageren havde været på arbejde. Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning medregnes, og at forskudttidstillæg, vagtillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, medregnes. Desuden medregnes personalegoder - som fx kost og logi - der ikke modtages under ferien. Efter fast retspraksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

Efter § 27, stk. 2, kan arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst fravige *stk. 2* og fx aftale, hvad der anses for at være den sædvanlige og fast påregnelige løn.

For så vidt angår provisionslønnede, gør der sig særlige forhold gældende. Der tilsigtes ingen ændringer i den nuværende praksis vedrørende provision. Provisionslønnedes indkomst kan være beregnet og sammensat på flere måder i et samspil mellem en præstationsløndel og en eventuel fast månedsløn. Mens nogle provisionslønnede har et enedistrikt, hvis kunder de og kun de alene skal servicere og afsætte varer eller tjenesteydelser til, er der andre, der ikke har noget afgrænset distrikt, men hvis indtægt delvis indtjenes af kollegerne, idet pågældende enten får en del af frugterne af kollegernes indsats mod, at de ligeledes får del i frugterne af hans/hendes arbejdspræstation. I dette tilfælde tales der om »provision af indirekte ordrer«. Hvis der under den provisionslønnedes ferie indgår provision af indirekte ordrer eller vedkommende har kunnet tilrettelægge arbejdet således, at ferieafholdelsen ikke påvirker størrelsen af den samlede indtægt, anses den pågældende for at holde ferie med løn. Denne praksis, hvorefter visse provisionslønnede afskæres fra at kunne kræve feriegodtgørelse af provisionsløndelen, påvirker ikke retten til ferietillæg eller kravet på feriegodtgørelse ved fratræden i henhold til § 23, stk. 2 og 6. Hvis aflønningen er sammensat af en fast grundløn samt en ikke ubetydelig provision, og arbejdsvilkårene indebærer, at provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelse, vil den pågældende være berettiget til under ferieafholdelse at kombinere den faste løn med feriegodtgørelse af provisionen i det forudgående optjeningsår.

Ud over lønnen har lønmodtageren som efter den gældende lov ret til et ferietillæg på 1 pct. af optjeningsårets løn. Det fremgår af § 26, hvordan ferietillægget skal beregnes.