

Det fremgår af *stk. 3*, at hvis der sker en væsentlig ændring i lønmodtagerens arbejdstid eller arbejdsomfang fra optjeningsåret til tidspunktet for feriens afholdelse, skal lønnen under ferie reguleres tilsvarende. Det er tilfældet, hvis lønmodtagerens arbejdstid har ændret sig fra fuld tid til deltid eller fra deltid til fuld tid, eller hvis arbejdsmængden i øvrigt er ændret, fx fordi en dagplejemor i optjeningsåret har haft 3 børn i pleje og i ferieåret har 4 børn i pleje eller omvendt. Med bestemmelsen indarbejdes principperne i den seneste retspraksis på dette område. Ved to domme fastslog Højesteret i 1999, at hvis der er sket væsentlige ændringer i de lønbestemmende beskæftigelsesforhold fra optjeningsårstidspunktet til ferietidspunktet, skal lønnen under ferie stå i et rimeligt forhold til forholdene på optjeningsårstidspunktet, medmindre dette princip er fraveget i en kollektiv overenskomst. Det foreslås, at det klart defineres i *stk. 3*, hvad der skal anses som en væsentlig ændring, nemlig en afvigelse på 20 pct. mellem arbejdstid/arbejdsomfang på ferietidspunktet og den gennemsnitlige arbejdstid/arbejdsomfang i optjeningsåret. Hvis en lønmodtager fx har arbejdet på halv tid i optjeningsåret, men på ferietidspunktet arbejder på fuld tid med en ugeløn på fx 6.000 kr., så har lønmodtageren alene ret til en ferieløn på 3.000 kr. pr. uge samt ferietillæg.

Hvis lønmodtageren har arbejdet fuld tid i første halvår af optjeningsåret og halv tid i anden halvdel udgør den gennemsnitlige arbejdstid  $\frac{3}{4}$ . Lønmodtageren har i så fald krav på 4.500 kr. pr. uge samt ferietillæg. Hvis lønmodtageren omvendt har arbejdet fuld tid i optjeningsåret, men kun arbejder  $\frac{3}{4}$  tid på ferietidspunktet og lønnen på ferietidspunktet er 4.500 kr., udgør ferielønnen pr. uge 6.000 kr. samt ferietillæg.

Det fremgår af *stk. 4*, at arbejdsgiveren som udgangspunkt udbetaler ferietillægget løbende i takt med, at den optjente ferie holdes. Hvis ferietillægget alligevel udbetales samlet, fx første gang lønmodtageren holder ferie eller ved ferieårets begyndelse, kan arbejdsgiveren ikke kræve, at ferietillægget tilbagebetales, selvom lønmodtageren ikke har holdt hele den optjente ferie på fratrædelsestidspunktet. Der er tale om en ændring i forhold til fortolkningen af den gældende lov, hvor arbejdsgiveren kan modregne for meget udbetalt ferietillæg, når der betales feriegodtgørelse ved lønmodtagerens fratræden. Ændringen er foreslået for at få en enkel og administrerbar regel. Bestemmelsen får først virkning for ferieåret, der begynder 1. maj 2002. Baggrunden herfor er hensynet til de arbejdsgivere, der måtte udbetale ferietillægget 1. maj 2000, og som har en berettiget forventning om at kun-

ne foretage fradrag i feriegodtgørelsen for ikke afholdt ferie ved lønmodtagerens eventuelle fratræden.

*Stk. 5* er en fortsættelse af den gældende lovs § 14, stk. 2, hvorefter lønmodtageren før optjeningsårets begyndelse kan kræve at få feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for at få løn under ferie og ferietillæg.

Det fremgår af *stk. 6*, at hvis lønmodtageren fratræder, skal der beregnes feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Der skal beregnes feriegodtgørelse for den del af ferien, som lønmodtageren før fratræden endnu ikke har holdt i ferieåret, ligesom der skal beregnes feriegodtgørelse for ferie i det indværende optjeningsår, som lønmodtageren har optjent før fratræden. Bestemmelsen er en fortsættelse af den gældende lovs § 14, stk. 3. Feriegodtgørelsen forfalder på fratrædelsestidspunktet. Feriegodtgørelsen indbetales til FerieKonto, jf. § 28, medmindre feriegodtgørelsen kan udbetales efter § 30, eller der er oprettet en feriekortordning efter § 31.

Derudover fremgår det nu af loven, at feriegodtgørelsen forfalder til betaling, når lønmodtageren fratræder. Dette svarer til den gældende retstilstand. Det synes hensigtsmæssigt, at det fremover fremgår af loven, hvornår feriegodtgørelse forfalder til indbetaling.

#### Til § 24

Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 12. Bestemmelsen fastsætter, at lønmodtagere, der ikke får løn under ferie, har ret til feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Det fremgår af § 26, hvordan feriegodtgørelsen beregnes.

Derudover fremgår det nu af loven, at feriegodtgørelsen forfalder til betaling den første i måneden efter kvartalets udløb, det vil sige henholdsvis i januar, april, juli og oktober. Dette svarer til den gældende retstilstand, hvor forfaldstidspunktet er fastsat i feriegodtgørelsesbekendtgørelsen. Det synes hensigtsmæssigt, at det fremover fremgår af loven, hvornår feriegodtgørelse forfalder. Feriegodtgørelsen indbetales til FerieKonto, jf. § 28, medmindre feriegodtgørelsen kan udbetales efter § 30 eller efter § 38, jf. § 41, eller der er oprettet en feriekortordning efter § 31.

Provisionslønnede er som udgangspunkt også omfattet af bestemmelsen, om end der ofte gør sig særlige forhold gældende i relation til provisionslønnede, der typisk findes inden for følgende fag: repræsentanter, freelancekonsulenter, assurandører, inkassatorer m.fl. Deres arbejdsvilkår indebærer ofte en mulighed for at tilrettelægge arbejdsindsatsen således, at der ikke sker en indtægtsnedgang i forbindelse med ferieafholdelse. I disse situationer skal de pågældende holde ferie med