

løn og ikke med feriegodtgørelse. De særlige forhold, der knytter sig til provisionslønnedes eventuelle ret til feriegodtgørelse, er nærmere beskrevet ovenfor under bemærkningerne til § 23.

Til § 25

I § 25 fastsættes, at en lønmodtager, der ikke har ret til løn under sygdom og dermed ikke optjener feriegodtgørelse efter § 24, under visse betingelser optjener ret til sygeferiegodtgørelse. Ud over en sproglig redigering præciserer bestemmelsen den administrative praksis, der følger af den gældende lovs § 13. Der tilsigtes ikke ændringer i forhold til den gældende lov. Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Lønmodtagerens graviditetsbetingede sygdom, indtil barselsorloven begynder, er også omfattet af bestemmelsen, jf. EF-Domstolens dom af 19. november 1998 (Høj Pedersen C-66/96, EF-Domstolens samling 1996, side 1-7327).

Det fremgår af *stk. 1*, at en lønmodtager, der ikke får fuld løn under sygdom, optjener ret til sygeferiegodtgørelse, hvis lønmodtageren er fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden i mere end 3 arbejdsdage, det vil sige dage, hvor den pågældende ellers ville have modtaget løn for en arbejdsydelse, og lønmodtageren ikke får fuld løn under sygdom. Hvis lønmodtageren opfylder disse betingelser, optjenes retten til sygeferiegodtgørelse fra første fraværsdag.

Sygeferiegodtgørelsen beregnes på baggrund af lønmodtagerens sædvanlige løn de sidste 4 uger før fraværet. Der er tale om indskrivning af praksis, hvorefter lønnen fastlægges ud fra en normalindkomst. Hvis lønnen, der blev udbetalt de sidste 4 uger før fraværet, har været usædvanlig, fx på grund af ferieafholdelse eller udbetaling af et stort akkordoverskud, sker der efter praksis beregning på grundlag af normallønnen i perioden. Beregningen foretages i visse situationer på baggrund af en fiktiv, men normal og/eller forventet løn. Hvis lønmodtageren fx er syg 4 arbejdsdage, skal der beregnes sygeferiegodtgørelse med 12½ pct. pr. fraværsdag af den sædvanlige dagsløn.

Hvis ansættelsesforholdet slutter, vil pligten til at betale sygeferiegodtgørelse ophøre, når ansættelsesforholdet i andre henseender anses for ophørt. Har der været tale om ulovlig opsigelse, vil lønmodtageren kunne rejse krav om erstatning blandt andet for et beløb svarende til den manglende betaling af sygeferiegodtgørelse.

I *stk. 2* fastsættes, at retten til sygeferiegodtgørelse også gælder for lønmodtagere, der har ret til andre

ydelse under sygdom, der beregnes feriegodtgørelse af. Dette har ikke tidligere fremgået af den gældende lovs § 13, men bestemmelsen er i overensstemmelse med administrativ praksis. Hvis lønmodtageren optjener feriegodtgørelse efter § 24 af sådanne ydelser, suppleres der op med sygeferiegodtgørelse efter *stk. 2*, således at det optjente beløb i alt svarer til, hvad lønmodtageren ville have været berettiget til, hvis der skulle have været beregnet sygeferiegodtgørelse efter *stk. 1*. Det vil sige, at der først foretages en beregning af sygeferiegodtgørelsen i henhold til *stk. 1*, som om lønmodtageren ikke får ydelser under sygdommen. Dernæst beregnes feriegodtgørelsen af ydelsen i henhold til § 24. Differencen mellem disse to beløb er den sygeferiegodtgørelse, der tilkommer lønmodtageren efter *stk. 2*.

For at en lønmodtager er dækket af *stk. 2*'s mulighed for at opnå sygeferiegodtgørelse, skal lønmodtageren i øvrigt opfylde anciennitets- og varighedsbestemmelserne i § 25.

Stk. 3 svarer med sproglige præciseringer til den gældende lovs § 13, *stk. 2*. Anciennitetskravet i *stk. 3* anvendes som hidtil alene for så vidt angår fravær på grund af sygdom. Anciennitetskravet er på 12 måneders sammenhængende, forudgående ansættelse. Ved sammenhængende ansættelse menes perioder, hvor ansættelsesforholdet ikke er afbrudt. Hvis lønmodtageren har været fraværende på grund af sygdom, barselsorlov eller lignende lovligt forfald, har ansættelsesforholdet ikke været afbrudt, men blot suspenderet, og den pågældende er ikke fratrukket. Sådanne perioder medregnes i anciennitetsberegningen.

Ansættelsesperioder inden for de sidste 24 måneder før sygefraværet medregnes dog til anciennitetskravet på 12 måneder, hvis de tidligere ophør i ansættelsen ikke skyldtes lønmodtageren.

Stk. 4 svarer med sproglige præciseringer til den gældende lovs § 13, *stk. 3*. Bestemmelsen fastslår, at en lønmodtager inden for et kalenderår højst kan optjene sygeferiegodtgørelse i 4 måneder. Derudover fastslår bestemmelsen, at en lønmodtager højst kan optjene sygeferiegodtgørelse i 4 måneder for den samme sygdom – uanset om sygefraværet strækker sig fra et kalenderår og ind i det næste kalenderår.

Stk. 5 svarer til den gældende lovs § 13, *stk. 4*, og fastslår arbejdsgiverens ret til at indhente dokumentation for, at sygdom eller tilskadekomst er årsag til fraværet.

Til § 26

I § 26 beskrives reglerne om, hvilke beløb der danner grundlaget for at beregne feriegodtgørelse og fe-