

ren hverken ret til at holde ferie eller ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

2. Efter den norske ferielov har en lønmodtager, der er omfattet af loven, hvert ferieår ret til ferie i 24 arbejdsdage. Den, der er ansat i virksomheden senere end 30. september i ferieåret, har ikke ret til ferie.

De norske myndigheder har over for arbejdsministeriet oplyst, at den pengeløse feriefritid sikkert bliver brugt i nogen udstrækning, men man har ikke oplysninger til at vurdere i hvilket omfang. Det bemærkes herved, at den norske ferielovs forudsætning om, at ferien også skal benyttes som ferie, kun gælder i den udstrækning, lønmodtageren får feriegodtgørelse.

3. Det kan vel ikke ganske afvises, at en række personer, der ikke har optjent ret til fuld ferie, kan have behov for at få suppleret antallet af feriedage op til sådan ferie.

Ligesom lærlinge kan andre unge, der umiddelbart efter afslutning af en uddannelse, det være sig skoleuddannelse, højere uddannelse, højskoleophold eller praktikkantjeneste, eller som efter aftjening af værnepligt opnår beskæftigelse på arbejdsmarkedet, have behov for at holde fuld ferie i det første ferieår, de har sådan beskæftigelse. Det vil dog formentlig ofte være sådan, at disse personer har lyst til hurtigt at få lønnet beskæftigelse og måske ikke har rekreativt behov for ferie.

Et mere udtalt behov foreligger formentlig for personer, der har haft fravær på grund af sygdom, der ikke giver ret til ferie med feriegodtgørelse, eller arbejdsløshed, men det er et spørgsmål, om de pågældende skønner at have råd til at holde ferie, når de ikke har en til feriens længde svarende feriegodtgørelse til rådighed.

4. I tilfælde, hvor en lønmodtager måtte have behov for at holde fuld ferie i et ferieår uden at have ret dertil, vil der i forbindelse med ansættelsen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren kunne træffes aftale om, at lønmodtageren kan holde ferie (uden løn), specielt hvor arbejdsgiveren ønsker hurtig tiltræden fremfor at vente til efter afholdt ferie. Sådanne aftaler må antages at være ret hyppige og har næppe givet anledning til store problemer.

Også efter tiltrædelse kan sådanne aftaler indgås, specielt når såvel arbejdsgiveren

som lønmodtageren er tilfredse med ansættelsesforholdet.

5. Spørgsmålet har yderst sjældent været forelagt for administrationen, og det blev ikke rejst under arbejdet i udvalget om arbejdstid og ferie.

6. Behov for en bestemmelse på linie med det i pkt. 2 i forslaget til folketingsbeslutning anførte synes ikke at være udtalt, idet der som hovedregel vil være sammenhæng mellem den økonomiske baggrund — d. v. s. feriegodtgørelse eller løn under ferie — og ønsket om at holde ferie, og der i øvrigt i tilfælde, hvor ferie, uden at ret dertil er optjent, ønskes afholdt, træffes aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

7. Det kan formentlig ikke anses for udelukket at gennemføre en ordning med ret til ferie, uanset at lønmodtageren ikke i det forudgående optjeningsår har haft en dertil svarende beskæftigelse — og følgelig ej heller har optjent feriegodtgørelse svarende til fuld ferie. En sådan bestemmelse ville kræve ændring af forslagets § 6 og § 13 — for sidstnævnte bestemmelses vedkommende under hensyn til, at løn under ferie netop forudsætter, at retten til ferie er baseret på beskæftigelse i det forudgående ferieår. Der ville formentlig være risiko for tvivlsspørgsmål i en række tilfælde.

8. Med hensyn til det øvrige forhold i forslaget til folketingsbeslutning bemærkes følgende:

*Ad pkt. 1 og pkt. 2 i øvrigt* — udvidelse af personkredsen og forlængelse af ferien til 4 uger — henvises til de ved 1. behandling af forslaget fremsatte bemærkninger.

*Ad pkt. 3.*

1. Indbetaling på en lønmodtagers konto i en ferielønsfond — evt. i forbindelse med kildeskatteordningen — ved anvendelse af EDB og personnummer ville formentlig kunne gennemføres teknisk. En ordning omfattende alle lønmodtagere ville for så vidt være lettere at administrere end en ordning, som kun skulle omfatte en begrænset del af arbejdsmarkedet.

For den enkelte lønmodtager måtte det anses for en fordel, at al feriegodtgørelse optjent i et kalenderår indgik samme sted uanset, om lønmodtageren i årets løb havde