

Udskriftsdato: 3. januar 2026

2019/1 LSF 201 (Gældende)

Forslag til Lov om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 20/10563

Forslag

til

Lov om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode

§ 1. Loven gælder for varsel af ferie for arbejdsgivere, der er omfattet af den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19. Loven gælder dog kun i forhold til de lønmodtagere, som arbejdsgiveren har søgt lønkompensation for.

Stk. 2. Loven finder anvendelse på optjent eller betalt ferie efter lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 eller tilsvarende regler fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst.

§ 2. Loven gælder uanset individuelle aftaler, kollektive aftaler eller overenskomster samt anden lovgivning og kan ikke fraviges ved aftale.

§ 3. En arbejdsgiver, der er omfattet af § 1, stk. 1, kan, uanset § 15, stk. 2, 2. pkt., i lov om ferie, give meddelelse til lønmodtageren om afholdelse af ferien med forkortet varsel, for at lønmodtageren kan holde op til 15 dages optjent eller betalt ferie i den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020 eller dele heraf.

§ 4. En arbejdsgiver, der er omfattet af § 1, stk. 1, kan, uanset § 15, stk. 3, 1. pkt., i lov om ferie, ændre tidligere fastsat ferie, for at lønmodtageren kan holde op til 15 dages optjent eller betalt ferie i den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020.

§ 5. Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 6. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedindhold
 - 2.1. Anvendelsesområde
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2. Varsling af ferie med forkortet varsel
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.3. Ændring af allerede fastsat ferie
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
9. Sammenfattende skema

1. Indledning

Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om at indføre en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder for fyringstruede lønmodtagere som følge af covid-19 krisen. Med aftalen beholdt tusindvis af lønmodtagere, der ellers ville være blevet fyret, deres job og løn, mens arbejdsgiverne blev kompenseret økonomisk.

Danmark er nu i gang med en gradvis genåbning, hvor samfundet er ved at komme tilbage til en normal hverdag, og flere virksomheder åbner igen. I takt med genåbningen udløber de midlertidige økonomiske kompensationsordninger, herunder lønkompensationsordningen. Trepartsaftalen om en midlertidig lønkompensationsordning har været med til at holde hånden under flere end 200.000 danske arbejdspladser på de virksomheder, som har været økonomisk pressede under covid-19 krisen. I løbet af genåbningen vil der være virksomheder, som fortsat er påvirket af den midlertidige nedlukning af Danmark.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er nu enige om at lave en gradvis udfasning af den midlertidige lønkompensationsordning, der den 14. marts 2020 blev aftalt først for perioden fra og med den 9. marts 2020 til og med den 9. juni 2020 og som den 18. april 2020 blev forlænget til og med den 8. juli 2020. Med seneste aftale af 5. juni 2020 er lønkompensationsordningen nu aftalt forlænget fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020.

I perioden fra og med den 9. juli til og med den 29. august 2020 stilles der krav om, at lønmodtagere, der er omfattet af lønkompensationsordningen, afvikler tilbageværende ferie, dog maksimalt 15 feriedage. Virksomhederne kan opnå lønkompensation i op til én måned i den forlængede periode. Hvis lønmodtagerne har tilbageværende ferie optjent efter ferieloven, skal lønmodtageren afvikle maksimalt 15 dage. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at ordningen herefter ophører endeligt.

Forlængelsen betyder, at lønkompensationsordningen strækker sig over industriferien, hvor mange

virksomheder holder ferielukket. Det er baggrunden for, at der stilles krav om, at medarbejderne, der er omfattet af ordningen, skal afholde 15 dages ferie, hvor der ikke kan opnås lønkompensation. Kravet gælder alene, hvis medarbejderen har optjent feriedagene efter ferieloven. Virksomheden kan i alle tilfælde ikke modtage lønkompensation for de tre uger pr. medarbejder i perioden. I praksis vil det betyde, at der kan gives lønkompensation i op til én måned i perioden frem til og med den 29. august 2020.

Med de gældende regler i ferieloven er der krav om, at arbejdsgiveren skal varsle hovedferien mindst 3 måneder før ferien begynder, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Hvis væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie.

For at sikre hjemmel til, at arbejdsgiveren kan varsle ferien i overensstemmelse med aftalen, lægger forslaget op til en ændring af ferielovens regler om varsling af ferie. Det foreslås, at arbejdsgivere omfattet af lønkompensationsordningen kan varsle ferie med forkortet varsel, så der kan afholdes op til 15 dages optjent eller betalt ferie i den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli til og med den 29. august eller dele heraf. Der lægges også op til, at arbejdsgiveren får mulighed for at ændre ferie, som er fastsat til afholdelse uden for den angivne periode.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Anvendelsesområde

2.1.1. Gældende ret

Regeringen og arbejdsmarkedets parter (FH og DA) indgik den 14. marts 2020 en "Trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked". Efter aftalen kan en privat arbejdsgiver, som står overfor at skulle afskedige lønmodtagere, i stedet hjemsende lønmodtagere med løn i en periode og samtidig få lønkompensation fra staten. Som opfølgning på trepartsaftalen tilsluttede Folketingets Finansudvalg sig den 17. marts 2020 aktstykke nr. 108 om tilslutning til etablering af en midlertidig lønkompensationsordning, hvorefter virksomheder kan få delvis kompensation for lønudgifter til fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19. Ordningen er efterfølgende blevet justeret, udvidet og forlænget ved aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020, aktstykke nr. 162 af 11. maj 2020 og aktstykke nr. 179 af 20. maj 2020. Ordningen løber til og med den 8. juli 2020.

Lønkompensationen ydes til private virksomheder omfattet af betingelserne i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19.

Den 5. juni 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter aftale om, at lønkompensationsordningen forlænges fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020, hvor der i perioden stilles krav om afvikling af den tilbageværende ferie, dog maksimalt 15 feriedage. I udmøntningen sikres hjemmel til at få afviklet ferien inden for perioden. Der kan således opnås lønkompensation i op til én måned i perioden.

Ferieloven jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 om ferie, finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. En række kollektive overenskomster og aftaler indeholder desuden regler om ferie. Ferielovens regler om varsling af ferie gælder således kun, hvis andet ikke er fastsat ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

2.1.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Baggrunden for forslaget er, at lønkompensationsordningen forlænges fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020, hvor der i perioden forudsættes afvikling af den tilbageværende ferie, dog maksimalt 15 feriedage. Det gælder dog alene, hvis medarbejderen har optjent feriedagene efter ferielo-

ven. Virksomheden kan i alle tilfælde ikke modtage lønkompensation for de tre uger pr. medarbejder i perioden.

For at sikre hjemmel til, at den omhandlede ferie kan afvikles som forudsat i aftalen, foreslås det, at arbejdsgivere omfattet af lønkompensationsordningen får en særlig mulighed for at varsle ferien, så den kan afholdes inden for den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020.

Det betyder, at den foreslåede lov kun vil finde anvendelse, hvis arbejdsgiveren har ansøgt om lønkompensation for den konkrete lønmodtager. Ansøger arbejdsgiveren ikke om lønkompensation for alle sine medarbejdere, vil arbejdsgiveren kun kunne anvende reglerne i forhold til de konkrete lønmodtagere, som arbejdsgiveren ansøger om lønkompensation for.

Den foreslåede ordning finder desuden kun anvendelse for ferie optjent eller betalt efter ferielovens regler eller tilsvarende bestemmelser i en kollektiv aftale eller overenskomst og kun for maksimalt 15 dage. Det betyder, at den ferie, som en elev kan have ret til efter § 9 i ferieloven uden at have optjent den, også kan varsles efter forslaget.

Beskæftigelsesministeriet finder det endeligt hensigtsmæssigt, at forslaget får forrang for modsatrettede bestemmelser i kollektive eller individuelle aftaler samt anden lovgivning herunder ferieloven. Det foreslås derfor, at loven gælder uanset individuelle aftaler, kollektive aftaler og overenskomster samt anden lovgivning, herunder ferieloven, og at loven ikke kan fraviges ved aftale.

2.2. Varsling af ferie med forkortet varsel

2.2.1. Gældende ret

En lønmodtager har krav på at holde mindst 15 dage i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie. Disse regler fremgår af § 14, stk. 1, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 om ferie. Ved den konkrete placering af ferien skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest tre måneder før hovedferien begynder, og mindst en måned før øvrig ferie begynder, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Disse regler fremgår af § 15, stk. 2, i ferieloven. Bestemmelsen kan fraviges ved individuel og kollektiv aftale, jf. ferielovens § 21, stk. 2. Muligheden for at fravige varslingsreglerne gælder dog kun i forhold til den enkelte virksomheds driftsmæssige forhold.

2.2.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Som led i aftalen om at forlænge lønkompensationsordningen forudsættes afvikling af den tilbageværende optjente ferie efter ferieloven, dog maksimalt 15 dage svarende til 3 ugers ferie. Da der i de fleste tilfælde er tale om lønmodtagerens hovedferie, vil varslet skulle ske med 3 måneder. Hvis arbejdsgiveren ikke allerede har varslet hovedferie, vil det som udgangspunkt ikke være muligt for arbejdsgiveren at varsle ferien til afholdelse inden for den forlængede lønkompensationsperiode, som udløber den 29. august 2020.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at der bør skabes en sikker hjemmel til, at arbejdsgivere, som er omfattet af ordningen i den forlængede periode fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020 kan varsle ferien til afholdelse inden for den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren. Det foreslås derfor, at en arbejdsgiver, som søger om lønkompensation for en lønmodtager, skal kunne give meddelelse til lønmodtageren om afholdelse af ferien med forkortet varsel, for at lønmodtageren kan holde op til 15 dages optjent ferie i lønkompensationsperioden. Varslet kan i den sammenhæng være helt ned til en dag.

2.3. Ændring af allerede fastsat ferie

2.3.1. Gældende ret

Det følger af § 15, stk. 3, i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 om ferie, at hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes. Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 20, stk. 2. Bestemmelsen finder anvendelse, hvis en arbejdsgiver mangler specifik arbejdskraft og vil derfor ikke kunne anvendes til at ændre ferien, for at arbejdsgiveren kan få dækket sit tab i den periode, hvor arbejdsgiveren ikke kan få lønkompensation.

2.3.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Som led i aftalen om at forlænge lønkompensationsordningen forudsættes afvikling af resterende ferie optjent efter ferieloven, dog maksimalt 15 dage svarende til 3 ugers ferie. Henset til, at hovedferieperioden løber fra den 1. maj til den 30. september, og lønmodtageren har krav på at holde en sammenhængende ferie af 3 ugers varighed i denne periode, må det forventes, at der er lønmodtagere, som allerede har fået fastsat deres ferie. Denne ferie vil ikke nødvendigvis være placeret i den periode, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020.

For at sikre, at arbejdsgiveren i overensstemmelse med aftalen kan varsle ferie til afholdelse i lønkompensationsperioden, vil det være nødvendigt at give arbejdsgiveren mulighed for at ændre en allerede fastsat ferie, som ligger helt eller delvist uden for lønkompensationsperioden.

For at ændringen af ferien skal ske med mindst mulig gene for lønmodtageren og dennes familie, skal arbejdsgiveren betale erstatning for et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen af ferien efter ferielovens almindelige regler eller tilsvarende regler, som lønmodtageren kan være omfattet af.

Medmindre lønmodtageren er omfattet af andre regler, skal det heller ikke være muligt for arbejdsgiveren at afbryde en allerede påbegyndt ferie. Det er i den forbindelse Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at hensynet til lønmodtageren i denne situation vejer tungere end hensynet til, at arbejdsgiveren skal kunne placere den påbegyndte, men endnu ikke færdig afholdte ferie i løbet af lønkompensationsperioden.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at medføre offentlige merudgifter eller implementeringskonsekvenser for det offentlige.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget vurderes at medføre mindredgifter for virksomhederne som følge af medarbejdernes afholdelse af allerede optjent ferie under lønkompensationsperioden.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har ikke været sendt i høring, da regeringen ønsker, at reglerne skal træde i kraft hurtigst muligt. Under hensyntagen til, at lovforslaget ønskes hastebehandlet, er lovforslaget ikke sendt i høring i forbindelse med fremsættelse.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/Min-dreudgifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angive »Ingen«)	Negative konsekvenser/Merud-gifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angive »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Forslaget vurderes at medføre mindreudgifter for virksomhederne som følge af medarbejdernes afholdelse af allerede optjent ferie under lønkompensationsperioden.	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre end minimumskrav i EU-regulering	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Reglerne om varsling af ferie findes i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 om ferie. Ferieloven finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. En række kollektive overenskomster og aftaler indeholder desuden regler om ferie. Ferielovens regler om varsling af ferie gælder således kun, hvis andet ikke er fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst eller individuel aftale.

Det foreslås, at der i § 1 fastsættes regler om, at loven gælder for varsel af ferie for arbejdsgivere, der er omfattet af den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19. Loven gælder dog kun i forhold til de lønmodtagere, som arbejdsgiveren søger om lønkompen-sation for.

Det betyder, at den foreslåede lov kun vil finde anvendelse, hvis arbejdsgiveren har ansøgt om lønkom-pensation for den konkrete lønmodtager. Ansøger arbejdsgiveren ikke om lønkom-pensation for alle sine medarbejdere, vil arbejdsgiveren kun kunne anvende reglerne i forhold til de konkrete lønmodtagere, som arbejdsgiveren ansøger om lønkom-pensation for.

Forslaget vil sikre, at arbejdsgivere, som er omfattet af ordningen, får mulighed for at varsle ferie, som forudsat i aftalen fra den 5. juni 2020 mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.

Det foreslås, at der i *stk.* 2, fastsættes regler om, at loven finder anvendelse på optjent eller betalt ferie efter lov om ferie, eller tilsvarende regler, fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst.

Det betyder, at den ferie, der vil kunne varsles til afholdelse med forkortet varsel eller ændres, skal være optjent efter lov om ferie, eller tilsvarende regler fastsat ved aftale eller kollektiv overenskomst. Reglerne finder også anvendelse på betalt elevferie efter ferielovens § 9, hvor eleven kan have en ret til ferie med løn fra elevarbejdsgiveren, uden at eleven har optjent ferien.

Anden ferie eller frihed, som en lønmodtager kan have ret til efter kollektiv eller individuel aftale, vil ikke være omfattet.

Som følge af overgangen til den nye ferielov med samtidighedsferie, der træder i kraft den 1. september 2020, vil ferien kun omfatte ferie, der er optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019, jf. § 48 a, stk. 1, i lov om ferie, og ferie overført fra tidligere ferieår til det forkortede ferieår fra den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020.

Nye lønmodtagere på arbejdsmarkedet, der har optjent mindre end 8,4 feriedage i perioden fra og med den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 har i det forkortede ferieår fra og med den 1. maj 2020 til og med den 31. august 2020 ret til at holde ferie, som er optjent i perioden fra og med den 1. september 2019 til og med den 31. december 2019 som særlige fondsferiedage. For øvrige lønmodtagere er feriemidler optjent i perioden indefrosset. Fondsferiedage er fremskudt betaling af tilgodehavende feriemidler. Lønmodtageren får derved udbetalt feriemidler på forskud, som fratrækkes i lønmodtagerens krav mod fonden Lønmodtagernes Feriemidler. Fondsferiedage vil ikke være omfattet, da det er op til lønmodtageren at gøre brug af retten til fondsferiedage.

Kravet om, at ferien skal være optjent vil endelig indebære, at arbejdsgiveren ikke kan anvende de fore-slåede regler til at varsle kollektiv ferielukning i den periode, hvor arbejdsgiveren får lønkom-pensation i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020 med den virkning, at lønmodtageren selv skal betale for de dage, som lønmodtageren ikke har optjent efter ferielovens § 17, stk. 1.

Forslaget vil sikre, at lønmodtageren kan pålægges at afvikle tilbageværende ferie optjent efter ferieloven eller tilsvarende regler, fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst, med forkortet varsel efter de foreslåede regler i § 3. Tilsvarende vil det være muligt at ændre ferie, som er optjent efter ferieloven efter de foreslåede regler i § 4.

Til § 2

Ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. Det vil sige personer, der mod vederlag udfører arbejde i et tjenesteforhold, jf. § 1 i ferieloven. Ferielovens regler om varsling af ferie gælder kun, hvis andet ikke er aftalt ved kollektiv overenskomst eller aftale.

Det foreslås, at der i § 2 fastsættes regler om, at loven gælder uanset individuelle aftaler, kollektive aftaler eller overenskomster samt anden lovgivning, og at loven ikke kan fraviges ved aftale.

Det betyder, at forslaget vil have forrang for anden regulering.

Forslaget vil sikre, at arbejdsgiveren vil kunne anvende reglerne på trods af modsatrettede bestemmelser i kollektive eller individuelle aftaler eller anden lovgivning, herunder ferieloven.

Til § 3

Det fremgår af § 14, stk. 1, i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 om ferie, at af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Det fremgår af § 15, stk. 1, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

Det fremgår af § 15, stk. 2, at arbejdsgiveren så tidligt som muligt skal meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Det foreslås, at der i § 3 fastsættes regler om, at en arbejdsgiver, der modtager kompensation efter den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19, uanset § 15, stk. 2, 2. pkt., i lov om ferie, kan give meddelelse til lønmodtageren om afholdelse af ferien med forkortet varsel, for at lønmodtageren kan holde op til 15 dages optjent eller betalt ferie i den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020 eller dele heraf.

Det betyder, at arbejdsgiveren får mulighed for at kunne varsle op til 15 dages optjent eller betalt ferie med forkortet varsel, hvis arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020 eller dele heraf. Forslaget betyder også, at arbejdsgiveren vil kunne varsle ferien med så kort varsel, at lønmodtageren kan holde ferien i lønkompensationsperioden. Det vil sige helt ned til en dags varsel.

Arbejdsgiveren vil ikke kunne anvende lovens varslingsregler for de lønmodtagere, som arbejdsgiveren ikke søger om lønkompensation for.

Har lønmodtageren optjent mindre end 15 dages ferie, eller har lønmodtageren allerede afholdt ferie, vil arbejdsgiveren alene kunne pålægge lønmodtageren at afholde denne kortere eller tilbageværende ferie i lønkompensationsperioden med et forkortet varsel.

Hvis en lønmodtager f.eks. har holdt 3 dages ferie i forbindelse med pinsen og grundlovsdag kan arbejdsgiveren alene pålægge lønmodtageren at holde 13 af de 16,64 feriedage som lønmodtageren har optjent.

I forbindelse med trepartsaftalen af 14. marts 2020 om lønkompensation blev det aftalt, at lønmodtagere omfattet af lønkompensationsordning i perioden fra og med den 9. marts 2020 til og med den 8. juni 2020 skulle afholde 5 feriedage. Hvis lønmodtagerne ikke havde tilbageværende opsparet ferie på daværende tidspunkt, blev det med § 3, stk. 5, i lov nr. 264 af 24. marts 2020 om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19, muligt for lønmodtagere at bruge 5 feriedage fra ferieåret, der begyndte den 1. maj 2020 før 1. maj 2020. Disse dage, som lønmodtageren allerede har afholdt, er ikke omfattet af aftalens krav om afholdelse af resterende ferie, hvorfor disse afholdte feriedage ikke er omfattet af forslagets varslingsregler, selv om arbejdsgiveren ikke har haft indflydelse på, om de er holdt. Hvis en lønmodtager f.eks. allerede i april 2020 har holdt 5 feriedage, der skulle have været brugt i ferieåret fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020, vil der alene restere 11,64 feriedage til brug i det forkortede ferieår fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020. Arbejdsgiveren vil alene kunne varsle disse dage.

Har lønmodtageren optjent mere ferie end 15 dage, hvilket vil være tilfældet, hvis lønmodtageren har

optjent fuld ferie til brug i det forkortede ferieår svarende til 16,64 feriedage og ikke har holdt ferie, vil arbejdsgiveren alene kunne pålægge lønmodtageren at holde 15 af disse feriedage i lønkompensationsperioden. Tilsvarende vil være tilfældet, hvis lønmodtageren har overført ferie fra et tidligere ferieår. Den overskydende ferie vil skulle varsles efter ferielovens almindelige bestemmelser eller tilsvarende regler fastsat ved aftale eller kollektiv overenskomst.

Arbejdsgiveren vil fortsat skulle fastsætte ferien efter forhandling med lønmodtageren og under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske, jf. ferielovens § 15, stk. 1. Ferien vil desuden fortsat skulle varsles tidligst muligt, jf. ferielovens § 15, stk. 2, 1. pkt. Ferien vil fortsat skulle fastsættes konkret, hvilket betyder, at arbejdsgiveren ikke vil kunne varsle på en sådan måde, at ferien anses for afholdt i løbet af den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at når arbejdsgiveren har søgt om lønkompensation for lønmodtageren, så indgår arbejdsgiveren i en dialog med lønmodtageren om den konkrete placering af ferien.

Eftersom der som udgangspunkt er tale om lønmodtagerens hovedferie, vil ferien skulle holdes i en sammenhængende periode, jf. ferielovens § 14, stk. 1, medmindre andet er fastsat ved aftale eller overenskomst.

Forslaget vil sikre, at arbejdsgiveren for de lønmodtagere, som arbejdsgiveren får lønkompensation for, kan varsle ferie i op til de 3 uger som arbejdsgiveren ifølge aftale af 5. juni 2020 ikke får lønkompensation for.

Til § 4

Det fremgår af ferielovens § 15, stk. 3, 1. pkt., at hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Det følger af § 15, stk. 3, 2. pkt., at lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Det fremgår af § 15, stk. 3, 3. pkt., at allerede begyndt ferie ikke kan afbrydes.

Det foreslås, at der i § 4 fastsættes regler om, at en arbejdsgiver, der søger om lønkompensation efter den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19, uanset § 15, stk. 3, 1. pkt., i lov om ferie, kan ændre tidligere fastsat ferie, for at lønmodtageren kan holde op til 15 dages optjent eller betalt ferie i den periode, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020.

Det betyder, at arbejdsgiveren får mulighed for at ændre allerede fastsat ferie, som ikke ligger i den konkrete lønkompensationsperiode. Ferielovens krav om, at ferien skal gives i en sammenhængende periode, betyder, at hvis ferien kun delvist ligger inden for lønkompensationsperioden vil arbejdsgiveren skulle omlægge ferien, så den holdes i en sammenhængende periode og vil ikke kunne flytte den del af ferien, som er placeret uden for lønkompensationsperioden, så den samlede ferie ikke gives i sammenhæng. Hvis ferien f.eks. er fastsat til afholdelse fra og med den 17. august 2020 til og med den 4. september 2020, vil arbejdsgiveren ikke kunne flytte den del af ferien, som ligger efter den 29. august til afholdelse uden sammenhæng med den ferie som ligger inden for den periode, som lønmodtageren får lønkompensation for.

Ændringen af den fastsatte ferie vil skulle følge ferielovens almindelige regler herom. Arbejdsgiveren vil derfor skulle fastsætte den nye ferie efter forhandling med lønmodtageren og under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske, jf. ferielovens § 15, stk. 1. Fastsættelsen af den nye ferie vil desuden fortsat skulle varsles tidligst muligt, jf. ferielovens § 15, stk. 2, 1. pkt. Ferien vil endelig fortsat skulle fastsættes konkret, hvilket betyder, at arbejdsgiveren ikke vil kunne varsle ferien på en sådan måde, at ferien anses for afholdt i løbet af den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29.

august 2020. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at når arbejdsgiveren har søgt om lønkompensation for lønmodtageren, så indgår arbejdsgiveren i en dialog med lønmodtageren om den konkrete placering af den nye ferie.

Reglerne om, at lønmodtageren skal have dækket et evt. økonomisk tab som følge af ændringen af ferien efter § 15, stk. 3, 2. pkt., vil også finde anvendelse ved ændring af allerede fastsat ferie efter forslaget. Dette kan f.eks. være udgifter ved afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter dansk rets almindelige erstatningsregler har lønmodtageren på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Reglerne om, at allerede påbegyndt ferie ikke kan ændres, medmindre muligheden fremgår af en kollektiv aftale, finder også anvendelse ved ændring af ferie efter den foreslåede ordning.

Forslaget vil sikre, at arbejdsgiveren får mulighed for at omvarsle ferie, så lønmodtageren kan holde den resterende optjente ferie dog maksimalt 15 dage i lønkompensationsperioden.

Til § 5

Det foreslås, at der i § 5, *stk. 1*, fastsættes regler om, at loven træder i kraft ved bekendtgørelse i Lovtidende, da der ønskes så tidlig en ikrafttræden, som folketingsbehandlingen muliggør, således at arbejdsgiveren tidligst muligt får mulighed for at varsle ferie i overensstemmelse med aftalen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Det bemærkes i den forbindelse at skolernes sommerferie er nært forestående.

Det foreslås, at der i *stk. 2*, fastsættes regler om, at lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse. Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom. I den forbindelse bemærkes, at forslaget skal sikre, at arbejdsgiveren får mulighed for at varsle ferie for lønmodtageren tidligst muligt, så lønmodtageren har mulighed for at indrette sig herefter.

Til § 6

Det foreslås, at der i § 6 fastsættes regler om, at loven ikke gælder ikke for Færøerne og Grønland.