Forslag til Lov om udskydelse af ferie i forbindelse med covid-19

2. april 2020
MPM/FLD

Dok ID: 160565

Nye regler om mulighed for udskydelse af ferie

Reglerne

Indledning
Folketinget har den 2. april 2020 vedtaget, at ferie kan udskydes til den efterfølgende afholdelsesperiode i situationer, hvor væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør en udskydelse nødvendig i forbindelse med covid-19.

Der er tale om et midlertidigt initiativ som følge af covid-19. Initiativet gælder derfor kun ferie, der er optjent efter den gældende ferielov til brug i ferieåret 2019/2020 og det korte ferieår fra 1. maj 2020 til 31. august 2020.

Loven træder i kraft ved offentliggørelse i Lovtidende, hvilket vil være i dag eller senest i morgen.

Hvilken ferie kan udskydes?
Muligheden for udskydelse af ferie finder anvendelse på feriedage, som er optjent efter lov om ferie til brug i ferieåret 2019/2020 og det korte ferieår fra 1. maj 2020 til 31. august 2020. Der skal være tale om en situation, hvor væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør en udskydelse nødvendig i forbindelse med covid-19.

Dermed er der nu mulighed for at udskyde ferie, som er optjent i 2018, ind i det forkortede ferieår fra 1. maj 2020 til 31. august 2020. Udskydelsen kan omfatte al ikke afholdt ferie og dermed mere end fx 5. ferieuge.

På samme måde vil der kunne ske udskydelse af ferie til brug i det forkortede ferieår fra 1. maj 2020 til den 31. august 2020 ind i den første ferieafholdelsesperiode efter den nye ferielov, som træder i kraft den 1. september 2020.

Dermed får lønmodtageren ret til at holde den udskudte ferie enten i det korte ferieår eller i den første ferieafholdelsesperiode efter den nye ferielov, alt efter hvilket ferieår, ferien udskydes til.

Har lønmodtageren ikke holdt den udskudte ferie (fra 2018) senest den 31. august 2020, eller er ferien ikke fastsat til afholdelse i september-måned 2020, overføres ferien til afholdelse efter den nye ferielov. Ferien vil således kunne afholdes frem til den 31. december 2021.

Samme principper gælder for den ferie, som udskydes fra det forkortede ferieår (1. maj – 31. august 2020) til det nye ferieår. Denne ferie skal også holdes efter den nye ferielov indtil den 31. december 2021.

Den udskudte ferie skal holdes efter de regler, som gælder for ansættelsesforholdet. De nye regler regulerer således ikke, hvordan den udskudte ferie skal holdes, eller om den er hovedferie eller restferie. Dette afgøres efter ferielovens almindelige principper. Lønmodtageren har fortsat ret til tre ugers hovedferie (sommerferie) i det forkortede ferieår (1. maj – 31. august 2020).

Muligheden for udskydelse omfatter både ferie, som er fastlagt og ferie, der ikke er fastlagt.

Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Hvem er omfattet?
De nye regler omfatter alle brancher. I sagens natur er der dog visse brancher, hvor muligheden for udskydelse af ferie er mere aktuel end andre. Det vil være virksomheder, der er hårdt ramt af sygdoms- eller karantænetilfælde, og hvor det kan være vanskeligt at erstatte specifikke medarbejdere og herved sikre driften.

Ligeledes finder reglerne umiddelbar anvendelse for alle lønmodtagere, uanset andre fastsatte regler herom, herunder regler fastsat ved kollektiv overenskomst. Dermed omfattes fx også tjenestemænd og ligeledes søfarende og militært personel, hvor der er fastsat andre regler. Arbejdsgivere, der har søfarende, kan støtte ret direkte på loven.

Det er en konkret vurdering i forhold til den enkelte virksomhed og i forhold til den enkelte medarbejder, om muligheden for udskydelse af ferie kan anvendes.

Ferien kan enten udskydes ved aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver eller efter arbejdsgiverens pålæg. Udskydelse af ferie kan ikke ske alene efter lønmodtagerens ønske.

Erstatning
Hvis ferien udskydes, vil lønmodtageren på samme måde som en lønmodtager efter gældende ferielovs § 15, stk. 3, 2. pkt., have krav på erstatning, hvis arbejdsgiver ændrer en fastsat ferie.

Det betyder, at lønmodtageren vil have krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed, fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale erstatning vil være uafhængig af, om udskydelsen af ferien sker ved arbejdsgiverens ensidige pålæg eller efter aftale med lønmodtageren. Efter dansk rets almindelige erstatningsregler har lønmodtageren på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Besked til Feriepengeinfo
Hvis der er optjent feriegodtgørelse til brug i ferieåret 2019/2020, skal arbejdsgiveren give Feriepengeinfo besked om, at ferien udskydes. Arbejdsgiveren skal ikke give besked om udskydelse af ferie fra det forkortede ferieår fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020, til afholdelse efter den nye ferielov. Det skyldes, at ferie, som ikke er afholdt i det korte ferieår, automatisk overføres til afholdelse efter den nye ferielov, jf. § 48, stk. 1, 2. pkt., i den nye ferielov.

Mulighed for ved kollektiv overenskomst eller aftale at omfatte andre særlige situationer
Der kan indgås kollektiv overenskomst eller aftale om, i hvilke andre særlige situationer i forbindelse med covid-19, der kan ske udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode. Det betyder, at arbejdsmarkedets parter kan aftale, i hvilke andre særlige situationer en udskydelse af ferie til den efterfølgende afholdelsesperiode vil kunne ske. Arbejdsmarkedets parter vil således kunne lade muligheden omfatte situationer, som ikke nødvendigvis opfylder kravet om, at der skal være tale om væsentlige hensyn, upåregnelige driftsmæssige hensyn til virksomhedens drift, før der kan ske udskydelse af ferie til den efterfølgende afholdelsesperiode. Det er dog en betingelse, at den særlige situation skal kunne relatere sig til covid-19 situationen. Derimod vil det ikke være muligt at afskære muligheden for at udskyde ferien ved kollektiv overenskomst eller aftale.

Eftersom fravigelsesmuligheden alene gælder i forhold til hvilke særlige situationer, der kan være tale om, vil fravigelsesmuligheden efter kollektiv overenskomst fx ikke gælde anvendelsesperioden og hvilken ferie, der kan udskydes.

DA's administration finder, at da der er tale om en adgang, der er målrettet udnyttelse i den enkelte branche, vil det i DA være op til den enkelte medlemsorganisation overveje og gøre brug af aftalemuligheden.

Normale overførselsregler gælder stadig
Ferielovens § 19 om (normal) aftale om overførsel af ferie ved aftale er stadig gældende og kan derfor også anvendes.

Der henvises til loven som vedtaget:

https://www.ft.dk/ripdf/samling/20191/lovforslag/l161/20191_l161_som_vedtaget.pdf'