



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 25. januar 2011 stillet følgende spørgsmål nr. 8 (L 108), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Leif Lahn Jensen.

7. februar 2011

J.nr. 2010-0014819

Spørgsmål nr. 8:

”I forhold til den del af lovforslaget, der vedrører arbejdsfri periode i fritstillingsperioden, bedes ministeren redegøre for ministerens holdning til slet og ret at indskrive og – dermed slå entydigt fast – i ferieloven, at ferie ikke bør kunne anses for afholdt uden en arbejdsfri periode.”

Endeligt svar:

Lovforslagets udgangspunkt er netop, at ferien ikke kan anses for afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre lønmodtageren efter ferielovens varslingsperioder har en arbejdsfri periode svarende til feriens længde. Hovedferien kan derfor ikke anses for afholdt, medmindre lønmodtageren har en arbejdsfri periode på 3 uger efter varslingsperioden på 3 måneder. Tilsvarende kan øvrig ferie ikke anses for afholdt, medmindre lønmodtageren har en arbejdsfri periode på op til 2 uger efter varslingsperioden på 1 måned.

Der er undtaget to situationer, som vedrører arbejdsgiverens mulighed for modregning og arbejdsgiverens insolvens.

Hvis den fritstillende arbejdsgiver ikke har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, kan den fritstillende arbejdsgiver fortsat anse ferien for afholdt i samme omfang som nu. Det ville ellers medføre en utilsigtet fordel for den lønmodtager, som påbegynder nyt arbejde i fritstillingsperioden i forhold til den lønmodtager, som ikke finder nyt arbejde i fritstillingsperioden.

Lad mig komme med et konkret eksempel:

En lønmodtager bliver fritstillet den 1. maj. Fritstillingsperioden er på 4 måneder. Hvis lønmodtageren ikke har påbegyndt nyt arbejde i fritstillingsperioden kan alle 5 ugers ferie anses for afholdt. Lønmodtageren får således alene løn for de 4 måneder. Det ændrer hverken lovforslaget eller spørgerens forslag ved.

Påbegynder lønmodtageren derimod arbejde den 1. juni betyder spørgerens forslag, at hvis den tidligere arbejdsgiver ikke har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, vil lønmodtageren ikke alene få løn for de 4

måneder. Lønmodtageren vil også få løn fra den nye arbejdsgiver for de 3 måneder. Herudover vil den tidligere arbejdsgiver skulle afregne feriegodtgørelse for 5 uger, da lønmodtageren ikke har en arbejdsfri periode.

Samtidig undtages de situationer, hvor arbejdsgiveren er insolvent og ophørt. Det ville ellers medføre en konkursregulering til fordel for lønmodtagere i forhold til andre kreditorer. En sådan konkursreguleringer ikke i overensstemmelse med ferielovens formål.

Venlig hilsen

Inger Støjberg