



Fremsat den 31. marts 2020 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

Lov om udskydelse af ferie i forbindelse med covid-19

§ 1. Loven finder anvendelse på feriedage, som er optjent efter lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 til brug i ferieåret 2019/2020 og det korte ferieår fra 1. maj 2020 til 31. august 2020.

Stk. 2. Loven finder også anvendelse for andre lønmodtagere, som ikke er omfattet af stk. 1.

§ 2. Loven gælder uanset individuelle aftaler, kollektive overenskomster og aftaler samt regler fastsat i medfør af § 3 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 samt anden lovgivning og kan ikke fraviges ved aftale, jf. dog § 4.

§ 3. Gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt i forbindelse med covid-19, kan ferie, som ikke kan holdes i ferieåret, udskydes til den efterfølgende afholdelsesperiode. Udskydelse af ferie kan enten ske ved aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver eller efter arbejdsgiverens pålæg.

Stk. 2. En lønmodtagers eventuelle økonomiske tab som følge af udskydelsen skal erstattes af arbejdsgiveren.

Stk. 3. Hvis der er optjent feriegodtgørelse til brug i ferieåret 2019/2020, skal arbejdsgiveren give Feriepengeinfo besked om, at ferien udskydes.

§ 4. 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 den efterfølgende afholdelsesperiode.

§ 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 hovedpunkter
 - 2.1. Anvendelsesområde
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2. Udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets 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

Inden for visse brancher opleves aktuelt mangel på særlig arbejdskraft som følge af mange sygdoms- eller karantæneramte lønmodtagere eller på grund af særlige opgaver i forbindelse med covid-19. Det er derfor et problem, hvis lønmodtagere i de brancher i større omfang skal holde resterende ferie inden 1. maj 2020.

Efter § 15, stk. 3, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, herefter ferieloven, kan en arbejdsgiver såfremt væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, ændre tidligere fastsat ferie uden varsel. Det er forudsat, at den ændrede ferie skal kunne afholdes i ferieåret. Det følger af § 19, stk. 1, i ferieloven, at en lønmodtager og en arbejdstager kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Gældende regler giver ikke mulighed for, at en arbejdsgiver kan udskyde ferien, hvis ferien ikke kan placeres inden ferieårets udløb, hvilket for indeværende ferieår er den 30. april 2020. Gældende regler giver desuden heller ikke mulighed for, at der kan overføres ferie ud over optjent ferie ud over 20 dage til en efterfølgende afholdelsesperiode.

Som følge af covid-19 foreslås det, at såfremt væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt i forbindelse med covid-19, kan ferie, som ikke kan holdes i ferieåret, udskydes til den efterfølgende afholdelsesperiode. Udskydelsen omfatter både ferie, som er fastlagt og ferie, der ikke er fastlagt. Udskydelse af ferie vil enten kunne ske efter aftale mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager eller efter arbejdsgiverens pålæg. Herved imødekommes et behov for, at berørte lønmodtagere uden tab af ferie vil kunne arbejde i den forestående periode, hvor behovet for særlig arbejdskraft vil kunne være påtrængende.

For ikke at forspilde formålet med forslaget – at give arbejdsgiveren en hurtig men midlertidig bedre mulighed for at imødekomme en efterspørgsel på særlig arbejdskraft –

foreslås, at loven finder anvendelse på alle lønmodtagere, forudsat at betingelserne i øvrigt er opfyldt. Loven vil derfor som udgangspunkt gælde uanset andre fastsatte regler herom, herunder regler fastsat ved kollektiv overenskomst. Dog foreslås det, at der kan indgås kollektiv overenskomst eller aftale om, i hvilke andre situationer i forbindelse med covid-19, der kan ske udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode. Herved får arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at fastsætte nærmere regler om, i hvilke situationer i forbindelse med covid-19 en udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode skal ske.

Da der er tale om et midlertidigt initiativ som følge af covid-19, vil forslaget kun gælde 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.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Anvendelsesområde

2.1.1. Gældende ret

Ferieloven finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. Det vil sige personer, der mod vederlag udfører arbejde i et tjenesteforhold. Der er dog visse lønmodtagergrupper, som enten er undtaget fra ferieloven fx tjenestemænd, eller hvor der er mulighed for at fastsætte andre regler, fx forsvaret, jf. ferielovens § 2 og § 3. En række kollektive overenskomster og aftaler indeholder desuden regler om ferie. Reglerne om varsling af ferie gælder således kun, hvis andet ikke er fastsat ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Ferie optjenes i kalenderåret (optjeningsåret) og afholdes i ferieåret, fra den 1. maj året efter til den 30. april i det efterfølgende år. Som led i overgangen til den nye ferielov, som træder i kraft den 1. september 2020, afholdes ferie, som er optjent fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, i det korte ferieår fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020.

2.1.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Baggrunden for forslaget er den hurtige udvikling i spredningen af covid-19 tilfælde i Danmark. Formålet med lovforslaget er at give arbejdsgivere en midlertidig men hurtig adgang til i helt særlige situationer i forbindelse med covid-19 at udskyde en lønmodtagers ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode. Herved imødekommes et behov for, at berørte lønmodtagere uden tab af ferie vil kunne arbejde i den forestående periode, hvor behovet for særlig arbejdskraft vil kunne være påtrængende.

For ikke at forspilde formålet med forslaget foreslås, at loven finder anvendelse på alle lønmodtagere uanset overenskomstforhold, og uanset hvad der i øvrigt måtte gælde for lønmodtageren. Tjenestemænd vil derfor også blive omfattet af forslaget. Det foreslås desuden, at loven kun finder anvendelse for ferie til brug i ferieåret 2019/2020 og det forkortede ferieår fra 1. maj 2020 til 31. august 2020.

For at undgå tvivl om hvilke regler, der vil gælde, finder Beskæftigelsesministeriet det hensigtsmæssig, at forslaget får forrang for modsatrettede bestemmelser i kollektive eller individuelle aftaler samt andre fastsatte regler. Det foreslås derfor, at loven gælder som udgangspunkt uanset individuelle aftaler, kollektive overenskomster samt regler fastsat i medfør af § 3 i ferieloven, samt anden lovgivning og kan ikke fraviges ved aftale.

Dog foreslås det, at der kan indgås kollektiv overenskomst eller aftale om, i hvilke andre situationer i forbindelse med covid-19, der kan ske udskydelse af ferie omfattet af loven til en efterfølgende afholdelsesperiode. Herved får arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at fastsætte nærmere regler om, i hvilke situationer i forbindelse med covid-19 en udskydelse af ferie til den efterfølgende afholdelsesperiode vil kunne ske.

Der henvises til bemærkningerne til §§ 1, 2 og 4.

2.2. *Udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode*

2.2.1. *Gældende ret*

Det fremgår af ferielovens § 15, stk. 1, at en arbejdsgiver 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.

Det følger af ferielovens § 15, stk. 3, at hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Det er i den forbindelse forudsat, at den omplacerede ferie skal afholdes inden ferieårets udløb. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes. Bestemmelsen kan fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. ferielovens § 20, stk. 2. Der kan dog ikke indgås aftale om, at ferien kan udskydes til et efterfølgende ferieår.

Det følger af ferielovens § 19, stk. 1, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst.

2.2.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Gældende regler giver ikke mulighed for, at arbejdsgiveren kan udskyde ferie, hvis ferien ikke kan placeres inden ferieårets udløb, hvilket for indeværende ferieår er den 30. april 2020. Gældende regler giver desuden heller ikke mulighed for, at der kan overføres ferie ud over optjent ferie ud over 20 dage til en efterfølgende afholdelsesperiode.

For i større omfang at sikre den nødvendige arbejdskraft til udførelse af vigtige samfundsopgaver i den aktuelle situation med covid-19, foreslås det, at såfremt væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt i forbindelse med covid-19, kan ferie, som ikke kan holdes i ferieåret, udskydes til den efterfølgende afholdelsesperiode. Bestemmelsen vil skulle forstås i overensstemmelse med ferielovens § 15, stk. 3, 1. pkt., hvorefter arbejdsgiveren under samme betingelser kan ændre tidligere fastsat ferie. Det foreslås, at udskydelsen såvel gælder fastsat ferie som ferie, der ikke er fastsat.

Udskydelse af ferie kan enten ske efter aftale med lønmodtageren eller efter arbejdsgiverens pålæg. Herved imødekommes et behov for, at berørte lønmodtagere uden tab af ferie vil kunne arbejde i den forestående periode, hvor behovet for særlig arbejdskraft kan være påtrængende.

Dog foreslås det, at 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. Herved får arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at fastsætte nærmere regler om, i hvilke særlige situationer i forbindelse med covid-19 en udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode kan ske.

Der henvises til bemærkningerne til §§ 3 og 4.

3. *De økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige*

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

4. *De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

5. *De administrative konsekvenser for borgere*

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

6. De miljømæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Efter Europaparlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden har lønmodtagere ret til at holde 4 ugers ferie. Såfremt en lønmodtager alene holder 3 ugers ferie efter ferieloven i ferieåret 1. maj 2019 – 30. april 2020 opstår der derfor spørgsmål om forholdet til direktivet. I den forbindelse bemærkes det, at direktivet ikke er til hinder for, at lønmodtageren efter aftale holder den årlige ferie i en periode, der er over 12 måneder. I den aktuelle situation må det antages, at langt de fleste vil være interesseret i en overførsel af ferie, så den kan holdes på et senere tidspunkt.

Det er anerkendt i EU-retten, at force majeure kan udgøre en begrundelse for, at en medlemsstat i en kortere periode undlader at opfylde forpligtelser efter EU-retten, jf. C-52/04, Feuerwer. Den aktuelle situation vurderes at kunne betragtes som force majeure. Princippet vedrørende force majeure er

udtrykkeligt fastslået for visse offentlige funktioner i artikel 2, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, det såkaldte rammedirektiv om arbejdsmiljø, der også udgør en overordnet ramme for arbejdstidsdirektivet. Fx politi og sundhedspersonale er således omfattet af den udtrykkelige bestemmelse. Det må i situationen også antages at være tilfældet for privatansatte, i det omfang det er nødvendigt for at opretholde fx forsyningen af fødevarer i en situation, hvor der kan være mangel på arbejdskraft som følge af sygdom og karantæne.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag er ikke forinden fremsættelsen sendt i høring, da der er et akut behov for at vedtage det tiltag, som lovforslaget indeholder. Under hensyn til, at lovforslaget - som det fremgår af fremsættelsestalen - ønskes hastebehandlet, er lovforslaget heller ikke sendt i høring samtidig med fremsættelsen.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angive »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Efter Europaparlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden har lønmodtagere ret til at holde 4 ugers ferie. Såfremt en lønmodtager alene holder 3 ugers ferie efter ferieloven i ferieåret 1. maj 2019 – 30. april 2020 opstår der derfor spørgsmål om forholdet til direktivet. I den forbindelse bemærkes det, at direktivet ikke er til hinder for, at lønmodtageren efter aftale holder den årlige ferie i en periode, der er over 12 måneder. I den aktuelle situation må det antages, at langt de fleste vil være interesseret i en overførsel af ferie, så den kan holdes på et senere tidspunkt.</p> <p>Det er anerkendt i EU-retten, at force majeure kan udgøre en begrundelse for, at en medlemsstat i en kortere periode undlader at opfylde forpligtelser efter EU-retten, jf. C-52/04, Feuerwer. Den aktuelle situation vurderes at kunne betragtes som force majeure. Princippet vedrørende force majeure er udtrykkeligt fastslået for visse offentlige funktioner i artikel 2, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, det såkaldte rammedirektiv om arbejdsmiljø, der også udgør en overordnet ramme for arbejdstidsdirektivet. Fx politi og sundhedspersonale er således omfattet af den ud-</p>	

	trykkelige bestemmelse. Det må i situationen også antages at være tilfældet for privatansatte, i det omfang det er nødvendigt for at opretholde fx forsyningen af fødevarer i en situation, hvor der kan være mangel på arbejdskraft som følge af sygdom og karantæne.	
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

Ferieloven finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. Det vil sige personer, der mod vederlag udfører arbejde i et tjenesteforhold, jf. § 1 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, herefter ferieloven. Der er dog visse lønmodtagergrupper, som efter ferielovens § 2 er undtaget fra ferieloven fx tjenestemænd. Desuden kan økonomi- og erhvervsministeren efter § 3, stk. 2, fastsætte andre regler om ferie for søfarende. Efter ferielovens § 3, stk. 3, kan forsvarsministeren fastsætte ferieregler for værnepligtige i forsvaret. Herudover kan forsvarsministeren efter bestemmelsens stk. 5 fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligt-sliggende vilkår i det statslige redningsberedskab.

Det foreslås i § 1, stk. 1, at loven 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. Det betyder, at arbejdsgivere, som har ansat lønmodtagere omfattet af ferieloven, vil kunne udskyde ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode i overensstemmelse med dette forslag, uanset hvad der måtte være fastsat ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale, jf. forslaget til § 3. Forslaget har derfor også en begrænset anvendelsesperiode.

Det foreslås i stk. 2, at loven også finder anvendelse for andre lønmodtagere, som ikke er omfattet af stk. 1. Det betyder, at arbejdsgivere, som fx har tjenestemænd ansat kan udskyde ferie efter forslaget § 3. Tilsvarende gælder for søfarende og militært personel, hvor der er fastsat andre regler.

Til § 2

Ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, herefter ferieloven, finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. Det vil sige personer, der mod vederlag udfører arbejde i et tjenesteforhold, jf. § 1 i ferieloven. Der er dog visse lønmodtagergrupper, som efter § 2 i ferieloven enten er undtaget fra ferieloven fx tjenestemænd, eller hvor der efter § 3 er mulighed for at fastsætte andre regler, fx forsvaret.

Det foreslås i § 2, at loven gælder uanset individuelle aftaler, kollektive overenskomster samt regler fastsat i medfør

af § 3 i ferieloven samt anden lovgivning og kan ikke fraviges ved aftale. Det betyder, at forslaget vil have forrang for anden regulering. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med forslaget § 4, hvorefter der kan indgås kollektiv overenskomst eller aftale om, i hvilke andre situationer i forbindelse med covid-19, der kan ske udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode. § 4 giver ikke mulighed for at afskære muligheden for at udskyde ferien i overensstemmelse med § 3.

Til § 3

Efter § 12, stk. 1, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, herefter ferieloven, skal ferie holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

Det fremgår af § 48 a, stk. 1, i ferieloven, at ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår kan holdes i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 og derefter efter den nye ferielov, som træder i stedet for denne lov, dog således at hovedferien, jf. § 14, stk. 1, skal gives i sammenhæng i perioden fra den 1. maj til den 30. september 2020, og således at der indtil ikrafttrædelsen af den nye ferielov kan varsles afholdelse af ferie til afholdelse inden den 30. september 2020 efter denne lov.

Det fremgår af § 48, stk. 1, 2. pkt., i den nye ferielov, jf. lov nr. 60 af 30. januar 2018 om ferie, herefter den nye ferielov, som træder i kraft den 1. september 2020, at ferie, som en lønmodtager ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020 efter ferieloven, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020, overføres til afholdelse efter den nye ferielov.

Det fremgår af ferielovens § 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.

Det følger af ferielovens § 15, stk. 3, 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 udskydelsen. Det er forudsat, at den udskudte ferie skal holdes inden ferieårets udløb. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

Efter § 19, stk. 1, kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst.

Det foreslås i § 3, *stk. 1, 1. pkt.*, at gøre væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt i forbindelse med covid-19, kan ferie udskydes til den efterfølgende afholdelsesperiode, hvis ferien ikke kan holdes i ferieåret.

Forslaget giver mulighed for under helt særlige omstændigheder at udskyde ferie, som er optjent i 2018, til det forkortede ferieår fra 1. maj 2020 til 31. august 2020. Udskydelsen vil kunne omfatte al ikke afholdt ferie. 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 til den første ferieafholdelsesperiode efter den nye ferielov, som træder i kraft den 1. september 2020. Forslaget giver 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 ferien senest den 31. august 2020, eller er ferien ikke fastsat til afholdelse i september på dette tidspunkt overføres ferien til afholdelse efter den nye ferielov. Ferien vil således kunne afholdes frem til den 31. december 2021. Udskydelse af ferien vil desuden kunne ske, uanset om ferien forinden er fastsat eller ej.

Den udskudte ferie vil skulle holdes efter de regler, som gælder for ansættelsesforholdet. Forslaget regulerer således ikke, hvordan den udskudte ferie skal holdes.

Forslaget skal ses i forhold til hvad der forstås ved ”væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn” efter § 15, stk. 3, 1. pkt. i ferieloven.

En udskydelse af ferie til det efterfølgende ferieår eller ferieafholdelsesperiode vil derfor kun kunne ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure-lignende situation. Det skal således for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt og uden for arbejdsgiverens kontrol, at situationen opstod, og det skal være nødvendigt, at det er den pågældende lønmodtager, der skal udføre arbejdet, som får ferien ændret. Der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift.

I covid-19 situationen og de deraf følgende ekstraordinære samfundsmæssige hensyn vil sundhedsmyndigheder, politiet og andre offentlige myndigheder, som har fået flere arbejdsopgaver, gøre brug af bestemmelsen. Det vil også være tilfældet for private virksomheder, herunder fødevarerbranchen, som er hårdt ramt af sygdoms- eller karantænetilfælde, og hvor det kan være vanskeligt at erstatte specifikke medarbejdere og herved sikre driften.

De særlige forhold vil skulle være ferieåret 2019/2020 ud og vil derfor være relevant tæt på ferieårets udløb 30. april 2020. Tilsvarende vil den være relevant op til det korte ferieårs udløb den 31. august 2020.

Det foreslås i § 3, *stk. 1, 2. pkt.*, at ferien enten kan udskydes ved aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver eller efter arbejdsgiverens pålæg. Der skal således ikke være

forskul på, om lønmodtageren efter fælles forståelse med arbejdsgiveren udskyder afholdelsen af ferien, eller dette sker efter pålæg fra arbejdsgiveren. Udskydelse af ferie kan ikke ske alene efter lønmodtagerens ønske. Dette vil eventuelt skulle ske efter ferielovens § 19, stk. 1, hvorefter en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst.

Det foreslås i § 3, *stk. 2*, at lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. 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 vil betyde, 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.

Efter ferielovens § 19, stk. 1, kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektiv overenskomst. Det fremgår af § 19, stk. 3 i ferieloven, at hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres. Det følger af ferielovens § 36, stk. 1 og 2, at feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, tilfalder som udgangspunkt Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond. Det fremgår af § 48, stk. 1, 2. pkt., i den nye ferielov, at ferie, som en lønmodtager ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020 efter den gældende ferielov, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020, overføres til afholdelse efter den nye ferielov.

Det foreslås i § 3, *stk. 3*, at hvis der er optjent feriegodtgørelse til brug i ferieåret 2019/2020, skal arbejdsgiveren give Feriepengeinfo besked om, at ferien udskydes. Det betyder omvendt, at arbejdsgiveren ikke skal 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.

Til § 4

Efter den gældende ferielovs § 4, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, kan en lønmodtager ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Loven er ikke til hinder for

videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v. I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system.

Efter ferielovens § 15, stk. 3, kan en arbejdsgiver ændre tidligere fastsat ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt. 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.

Med forslaget til § 3 kan ferie, der ikke kan afholdes i ferieåret udskydes til den følgende afholdelsesperiode, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt i forbindelse med covid-19. Bestemmelsen skal forstås i overensstemmelse med ferielovens § 15, stk. 3, 1. pkt., jf. bemærkningerne til § 3.

Det foreslås i § 4, at 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 vil kunne aftale, i hvilke andre særlige situationer en sådan 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 fx ikke gælde anvendelsesperioden og hvilken ferie, der kan udskydes.

Til § 5

Det foreslås i § 5, stk. 1, at loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende, da akut mangel på arbejdskraft i visse arbejdsfunktioner som følge af covid-19 gør, at der er behov for, at loven træder i kraft så tidligt som muligt.

Det foreslås i § 5, stk. 2, 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 medvirke til, at en arbejdsgiver kan udskyde lønmodtagerens ferie straks for at kunne disponere over arbejdskraften i forbindelse med covid-19. Udskydelsen af ferien skal derfor ske hurtigst muligt, da ferieåret 2019/2020 udløber 30. april 2020.

Til § 6

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland svarende til ferielovens geografiske anvendelsesområde. Færøerne og Grønland har egne ferielove.