

Forslag

til

Lov om varsling af ferie m.v. som følge af den genindførte lønkompensationsordning i forbindelse med håndteringen af covid-19

§ 1. Loven gælder for varsel af ferie m.v. for virksomheder, 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. Loven gælder ikke i forhold til lønmodtagere, hvor der er aftalt lønnedgang som følge af covid-19, samt elever, lærlinge og praktikanter.

Stk. 2. Loven finder anvendelse på optjent ferie efter ferieloven, lov nr. 60 af 30. januar 2018 eller tilsvarende regler fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst. Loven finder endvidere anvendelse på afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefri uden løn.

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

§ 3. En arbejdsgiver, der er omfattet af § 1, stk. 1, kan give meddelelse til lønmodtageren om afholdelse af 1 feriedag m.v. med mindst én dags varsel pr. lønkompensationsperiode svarende til 28 kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren. Arbejdsgiveren kan dog varsle 1 feriedag m.v. til afholdelse fra og med den 18. januar 2021 for de 21 første kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren.

Stk. 2. Lønmodtageren kan vælge, om feriedagen efter stk. 1, skal afholdes som optjent ferie, afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren kan endvidere efter aftale med arbejdsgiveren anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet.

Stk. 3. Har lønmodtageren ikke opsparet ferie, afspadsring eller anden frihed i ansættelsesforholdet, der kan holdes, kan arbejdsgiveren varsle feriedagen som tjenestefri uden løn.

Stk. 4. Lønmodtageren kan højst pålægges at afholde i alt 5 feriedage m.v. efter stk. 1-3.

Optjent ferie, afspadsring, anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 17. januar 2021 i lønkompensationsperioden, indgår i opgørelsen efter 1. pkt.

Stk. 5. Arbejder lønmodtageren ikke 5 dage om ugen, afholdes dagene efter stk. 1-4 forholdsmæssigt.

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

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

§ 5. 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. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2. Varsling af ferie m.v. med mindst én dags varsel
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. 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. Klima- og 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. Den 5. juni 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter aftale om forlængelse af lønkompensationsordningen fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020. Herefter har lønkompensationen bl.a. været anvendt lokalt og for og for tvangslukkede virksomheder.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik den 10. december 2020 en trepartsaftale om at genindføre lønkompensationsordningen, hvor alle virksomheder i hele landet kan søge. Regeringen og arbejdsmarkedets parter har været enige om, at lønkompensationsordningen vil gælde frem til, at de skærpede restriktioner ophører.

Den 14. januar 2021 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter ”Aftale om forlængelse af trepartsaftalen om genindførelse af lønkompensation og genindførelse af krav om afholdelse af feriedage m.v.”, som har følgende indhold:

”Danmark er fortsat hårdt ramt af Covid-19 pandemien med høje smittetal samt udbredelsen af den særligt smitsomme mutation af coronavirus fra England. Regeringen har derfor på baggrund af anbefalinger fra sundhedsmyndighederne forlænget perioden med skærpede restriktioner.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har med *Trepartsaftale om genindførelse af lønkompensationsordningen i 38 kommuner som følge af indførelse af restriktioner* og tilhørende tillægsaftale af den 10. december 2020 været enige om, at lønkompensationsordningen vil gælde frem til, at de skærpede restriktioner ophører.

Parterne er enige om, at der med forlængelsen af lønkompensationsordningen gives mulighed for at arbejdsgivere kan varsle, at den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation for, skal bidrage med 1 feriedag optjent efter ferieloven eller 1 afspadseringsdag med løn eller –

hvis medarbejderen ikke har tilstrækkelig ferie eller afspadsering svarende til 1 dag – afholde tjenestefri i 1 dag uden løn pr. lønkompenenserende måned (svarende til 28 kalenderdage). Der afholdes dog 1 feriedag m.v. i løbet af de første 21 fulde kalenderdage lønmodtageren er hjemsendt med lønkomensation, dvs. hjemsendes man under 21 dage afholdes der ikke feriedage m.v. Dette vil gælde indtil de nuværende skærpede restriktioner ophører, dog kan lønmodtageren maksimalt pålægges at bidrage med fem feriedage m.v. i perioden omfattet af denne aftale.

Arbejder lønmodtageren deltid eller er lønmodtagerens arbejdstid fordelt på en måde, hvor der ikke arbejdes 5 dage om ugen, skal lønmodtageren bidrage forholdsmæssigt.

Det er i aftalen forudsat, at allerede varslet eller aftalt ferie m.v., som er fastlagt forud for den 17. januar 2021, afholdes som planlagt og indgår i de dage, som lønmodtageren efter denne aftale er forpligtet til at afholde.

Medarbejdere med aftalt lønnedgang som en konsekvens af covid-19 fratrækkes ikke feriedage m.v. i den lønkompenenserende periode.

Virksomhederne modtager lønkomensation for de dage, hvor medarbejderen afholder ferie med løn på samme vis som i ordningen, der fulgte trepartsaftalen af den 15. marts 2020.

Elever, lærlinge og praktikanter fritages for kravet om at afholde feriedage m.v.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er samtidig enige om, at samme krav om afholdelse af feriedage m.v. også indføres i lønkompenationsordningen for tvangslukkede virksomheder.

Øvrige betingelser følger den tidligere aftalte generelle lønkompenationsordning. Derudover finder ferielovens øvrige bestemmelser fortsat anvendelse. Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen.

Når de skærpede restriktioner ophører, vil der være en omstillingsperiode på syv kalenderdage, hvor virksomheden fortsat kan søge om lønkomensation. Virksomhederne kan fortsat vælge at benytte sig af arbejdsfordelingsordningen. Tvangslukkede virksomheder kan fortsat benytte sig af lønkompenationsordningen for tvangslukkede virksomheder, så længe de har forbud mod at holde åbent.

Parterne er enige om at mødes og gøre status for ordningen primo februar.”

Med de gældende regler i ferieloven fastsætter arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. 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. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder, før hovedferien (3 ugers sammenhængende ferie) begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Lønmodtageren har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

Regler om afspadsering af eksempelvis merarbejde er ikke reguleret ved lov, men er reguleret ved kollektiv aftale eller overenskomst samt individuel aftale.

For at sikre hjemmel til, at arbejdsgiveren vil kunne varsle ferie m.v. i overensstemmelse med aftalen, foreslås det, at en arbejdsgiver, der er omfattet af forslaget's ordning, kan give meddelelse til lønmodtageren om afholdelse af 1 feriedag m.v. med mindst én dags varsel pr. lønkompositionsperiode svarende til 28 kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkomposition for lønmodtageren. Arbejdsgiveren vil dog kunne varsle 1 feriedag m.v. til afholdelse fra og med den 18. januar 2021 for de 21 første kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkomposition for lønmodtageren.

Det foreslås desuden, at lønmodtageren kan vælge, om dagen skal afholdes som optjent ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren vil endvidere efter aftale med arbejdsgiveren kunne anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet. Har lønmodtageren ikke opsparet ferie, afspadsering eller anden frihed i ansættelsesforholdet, vil arbejdsgiveren kunne varsle feriedagen som tjenestefri uden løn.

Det foreslås endeligt, at lønmodtageren højst kan pålægges at afholde i alt 5 feriedage m.v. efter ordningen. Optjent ferie, afspadsering, anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 17. januar 2021 i lønkompositionsperioden, vil indgå i opgørelsen efter dagene.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Anvendelsesområde

2.1.1. Gældende ret

Regeringen og arbejdsmarkedets parter (FH og DA) indgik den 14. marts 2020 en "Trepartsaftale om midlertidig lønkomposition 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 lønkomposition fra staten. Lønkompositionsordning blev etableret med aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020 og er senest justeret med aktstykke nr. 142 af 21. januar 2021.

Lønkompositionen ydes til private virksomheder omfattet af betingelserne i bekendtgørelse nr. 2131 af 18. december 2020 om en midlertidig og målrettet lønkompositionsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19.

Ferieloven, lov nr. 60 af 30. januar 2018 med senere ændringer, 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.

Rammerne for afvikling af anden opsparet frihed er ikke reguleret ved lov, men kan være reguleret ved kollektiv aftale eller overenskomst samt ved individuel aftale. Tilsvarende gælder for arbejdsgiverens mulighed for at pålægge lønmodtageren at holde tjenestefri uden løn.

2.1.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Baggrunden for forslaget er, at lønkompensationsordningen er genoptaget med virkning fra den 10. december 2020 og vil gælde frem til, at de skærpede restriktioner ophører.

For at sikre hjemmel til, at arbejdsgiveren vil kunne varsle ferie m.v. i overensstemmelse med aftalen, foreslås det, at ordningen kun vil finde anvendelse, hvis arbejdsgiveren søger om lønkompensation for den konkrete lønmodtager. Søger arbejdsgiveren ikke om lønkompensation for alle sine medarbejdere, vil arbejdsgiveren kun kunne anvende reglerne i forhold til de lønmodtagere, som arbejdsgiveren søger om lønkompensation for.

Den foreslåede ordning vil finde anvendelse på optjent ferie efter ferieloven, lov nr. 60 af 30. januar 2018 eller tilsvarende regler fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst. Loven finder endvidere anvendelse på afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Det vil f.eks. kunne være afspadsring som følge af merarbejde. Det vil også kunne være optjente feriefri dage, som en lønmodtager kan have krav på efter en kollektiv overenskomst eller aftale. Endelig vil varslingsreglerne finde anvendelse for pålægning af tjenestefri uden løn, hvis lønmodtageren ikke har optjent ferie, afspadsring eller opsparet frihed i ansættelsesforholdet.

Den foreslåede ordning vil i overensstemmelse med aftalen ikke finde anvendelse på lønmodtagere, hvor der er aftalt lønnedgang som følge af covid-19, og elever, lærlinge og praktikanter.

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 til ugunst for lønmodtageren ved aftale.

Det er desuden forudsat, at på overenskomstdækkede virksomheder kan eventuelle tvister vedrørende ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder i forhold til nærværende aftale håndteres fagretligt. I det omfang der ikke i forvejen er hjemmel til fagretlig behandling i kollektive aftaler, vil tvisterne kunne søges behandlet i Arbejdsretten.

Forslaget vil desuden kun finde anvendelse, så længe de skærpede restriktioner, herunder lønkompensationsordningen som etableret ved Erhvervsministeriets bekendtgørelse nr. 2131 af 18. december 2020 og aktstykke nr. 142 af 21. januar 2021, består.

2.2. Varsling af ferie m.v. med mindst én dags varsel

2.2.1. Gældende ret

Det fremgår af ferielovens § 8, stk. 2, 1. pkt., at en lønmodtager har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden.

En lønmodtager har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Udgør de øvrige feriedage mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage. Disse regler fremgår af ferielovens § 8, stk. 3.

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 § 9, stk. 2, i ferieloven.

Bestemmelserne kan fraviges ved kollektiv aftale, jf. ferielovens § 3, stk. 1 og 2, og kan i en konkret situation fraviges ved individuel aftale, jf. ferielovens § 3, stk. 6.

Muligheden for at varsle afspadsring af eksempelvis merarbejde er ikke reguleret ved lov, men kan være reguleret ved kollektiv aftale eller overenskomst samt ved individuel aftale. Tilsvarende gælder for arbejdsgiverens mulighed for at pålægge lønmodtageren at holde tjenestefri uden løn.

2.2.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at der bør skabes sikker hjemmel til, at arbejdsgivere omfattet af ordningen kan varsle ferie m.v. i overensstemmelse med aftalen.

Det foreslås derfor, at en arbejdsgiver, der er omfattet af den foreslåede ordning, kan give meddelelse til lønmodtageren om afholdelse af 1 feriedag m.v. med mindst én dags varsel pr. lønkompensationsperiode svarende til 28 kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren. Arbejdsgiveren kan dog varsle 1 feriedag m.v. til afholdelse fra og med den 18. januar 2021 for de 21 første kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren.

Det afgørende er antallet af kalenderdage, hvor lønmodtageren får lønkompensation for lønmodtageren regnet fra og med den 18. januar 2021. Hvis arbejdsgiveren har indkaldt lønmodtageren til arbejde, vil disse dage fragå i opgørelsen af de henholdsvis 21 og 28 kalenderdage. Det er desuden afgørende, at feriedagen m.v. placeres i lønkompensationsperioden. Hvis arbejdsgiveren ikke har benyttet sig af ordningen før arbejdsgiverens ret til lønkompensation for lønmodtageren ophører, kan arbejdsgiveren ikke gøre brug af ordningen, dvs. varsle ferie m.v. med én dags varsel.

Det foreslås desuden, at lønmodtageren kan vælge, om feriedagen m.v. efter stk. 1, skal afholdes som optjent ferie, afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren vil endvidere efter aftale med arbejdsgiveren kunne anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet. Har lønmodtageren ikke opsparet ferie, afspadsring eller anden frihed i ansættelsesforholdet, der kan holdes, vil arbejdsgiveren kunne varsle feriedagen som tjenestefri uden løn.

Forslaget betyder, at arbejdsgiveren ikke ensidigt vil kunne pålægge lønmodtageren at afholde ferie optjent efter ferieloven, hvis lønmodtageren har anden opsparet frihed, som f.eks. afspadsring eller feriefridage efter en overenskomst eller individuel aftale. Arbejdsgiveren og lønmodtageren vil desuden kunne aftale, at lønmodtageren anvender opsparet frihed, som først opnås senere i ansættelsesforholdet. Det vil f.eks. kunne være en aftale om afholdelse af ferie på forskud efter ferielovens § 7, eller anvendelse af overenskomstmæssige feriefridage, som lønmodtageren først tildeles på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet.

Har lønmodtageren ikke optjent ferie, afspadsring eller anden frihed i ansættelsesforholdet, vil arbejdsgiveren kunne varsle feriedagen som tjenestefri uden løn.

Det foreslås desuden, at lønmodtageren højst kan pålægges at afholde i alt 5 feriedage m.v. efter ordningen. Optjent ferie, afspadsring, anden opspareret frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 17. januar 2021 i en lønkompensationsperiode, vil indgå i opgørelsen af dagene, men ikke f.eks. feriedage, der er varslet til eller ligger efter en lønkompensationsperiode.

Forslaget betyder, at har arbejdsgiveren forinden den 18. januar 2021 f.eks. fastsat ferie til afholdelse, også selvom ferien er fastsat til afholdelse uden for den aktuelle lønkompensationsperiode, vil arbejdsgiveren ikke kunne ændre ferien, medmindre væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, jf. ferielovens § 9, stk. 3, eller ændringen sker som følge af en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Det er imidlertid kun ferie, som er fastsat til afholdelse i lønkompensationsperioden, der vil tælle med i opgørelsen af de 5 dage.

Endelig foreslås det, at arbejder lønmodtageren ikke 5 dage om ugen, afholdes dagene forholdsmæssigt efter den foreslåede ordning. Det betyder, at en lønmodtager, som f.eks. arbejder 3 dage om ugen højst kan pålægges at holde 3 dage efter forslagets stk. 5.

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 mindreudgifter 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. Klima- og miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klima- eller 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/Mindreudgifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angive »Ingen«)	Negative konsekvenser/Merudgifter (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
Klima- og 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	JÅ	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Reglerne om varsling af ferie findes i ferieloven, jf. lov nr. 60 af 30. januar 2018 med senere ændringer. 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.

Rammerne for afvikling af anden opsparet frihed er ikke reguleret ved lov, men kan være reguleret ved kollektiv aftale eller overenskomst samt ved individuel aftale. Tilsvarende gælder for arbejdsgiverens mulighed for at pålægge lønmodtageren at holde tjenestefri uden løn.

Det foreslås i § 1, stk. 1, 1. pkt., at loven gælder for varsel af ferie m.v. for virksomheder, der er omfattet af den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19.

Det foreslås i stk. 1, 2. pkt., at loven kun gælder i forhold til de lønmodtagere, som arbejdsgiveren har søgt lønkompensation for.

Det betyder, at den foreslåede lov kun vil finde anvendelse i forhold til en bestemt lønmodtager, hvis arbejdsgiveren søger om lønkompensation for denne lønmodtager. Ansøger arbejdsgiveren

ikke om lønkompensation for alle sine medarbejdere, vil arbejdsgiveren kun kunne anvende reglerne i forhold til netop de lønmodtagere, som arbejdsgiveren søger om lønkompensation for.

Forslaget vil sikre, at arbejdsgivere, som er omfattet af ordningen, får mulighed for at varsle ferie m.v., som forudsat i aftalen fra den 14. januar 2021 mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.

Det foreslås i *stk. 1, 3. pkt.* at loven ikke gælder for lønmodtagere, hvor der er aftalt lønnedgang som følge af covid-19, samt elever, lærlinge og praktikanter.

Det betyder, at arbejdsgiveren ikke vil kunne varsle ferie m.v. efter den foreslåede ordning, hvis der i forvejen er aftalt lønnedgang, eller lønmodtageren er ansat som elev eller lærling. Herudover vil arbejdsgiveren ikke kunne varsle ferie m.v. for praktikanter.

Arbejdsgiveren vil over for disse lønmodtagere skulle anvende de almindelige regler om varsel af ferie i ferieloven. Tilsvarende vil arbejdsgiveren skulle anvende de regler, som gælder for afholdelse af anden opsparet frihed og afholdelse af tjenestefri uden løn for virksomheden.

Det foreslås, at der i *stk. 2* fastsættes regler om, at loven finder anvendelse på optjent ferie efter ferieloven eller tilsvarende regler fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst. Loven finder endvidere anvendelse på afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefri uden løn.

Det betyder, at optjent eller anden betalt frihed vil kunne varsles til afholdelse med mindst én dags varsel, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt. Det er lønmodtageren, der vælger, hvilken form for betalt frihed i ansættelsesforholdet, der skal anvendes, og har lønmodtageren hverken ferie eller anden opsparet frihed, kan arbejdsgiveren pålægge lønmodtageren at holde tjenestefri uden løn.

Til § 2

Ferieloven, lov nr. 60 af 30. januar 2018 med senere ændringer, finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. Det vil sige personer, der mod vederlag udfører arbejde i et tjenesteforhold, jf. § 2 i ferieloven. Ferielovens regler om varsling af ferie gælder kun, hvis andet ikke er aftalt ved kollektiv overenskomst eller aftale.

Rammerne for afvikling af anden opsparet frihed er ikke reguleret ved lov, men kan være reguleret ved kollektiv aftale eller overenskomst samt ved individuel aftale. Tilsvarende gælder for arbejdsgiverens mulighed for at pålægge lønmodtageren at holde tjenestefri uden løn.

Det foreslås i § 2 at loven gælder uanset individuelle aftaler, kollektive aftaler eller overenskomster samt anden lovgivning, og at loven ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren ved aftale.

Det betyder, at forslaget vil have forrang for anden regulering. Forslaget vil sikre, at arbejdsgiveren vil kunne anvende reglerne på trods af modsatte bestemmelser i kollektive eller individuelle aftaler eller anden lovgivning, herunder ferieloven.

Forslaget er imidlertid ikke til hinder for, at arbejdsgiveren og lønmodtageren aftaler, at arbejdsgiveren på sin side ikke vil anvende mere end f.eks. to af dagene.

Til § 3

Det fremgår af ferielovens § 8, stk. 2, 1. pkt., at en lønmodtager har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden.

En lønmodtager har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Udgør de øvrige feriedage mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage. Disse regler fremgår af ferielovens § 8, stk. 3.

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 § 9, stk. 2, i ferieloven.

Bestemmelserne kan fraviges ved kollektiv aftale, jf. ferielovens § 3, stk. 1 og 2, og kan i en konkret situation fraviges ved individuel aftale, jf. ferielovens § 3, stk. 6.

Rammerne for afvikling af anden frihed er ikke reguleret ved lov men kan være reguleret ved kollektiv aftale eller overenskomst samt individuel aftale. Tilsvarende gælder for afholdelse af tjenestefri uden løn.

Det foreslås i § 3, stk. 1, at en arbejdsgiver, der er omfattet af den foreslåede ordning, kan give meddelelse til lønmodtageren om afholdelse af 1 feriedag m.v. med mindst én dags varsel pr. lønkompensationsperiode svarende til 28 kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren. Arbejdsgiveren kan dog varsle 1 feriedag m.v. til afholdelse fra og med den 18. januar 2021 i de 21 første kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren.

Forslaget betyder, at en arbejdsgiver vil kunne varsle 1 feriedag m.v. med én dags varsel for hver periode af 28 kalenderdages varighed. Arbejdsgiveren vil dog kunne varsle 1 feriedag m.v. for de første 21 kalenderdage med lønkompensation for lønmodtageren, hvis arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren fra og med den 18. januar 2021.

Den foreslåede varslingsregel omfatter ikke alene optjent ferie efter ferieloven eller tilsvarende regler fastsat ved kollektiv overenskomst eller aftale, men omfatter også anden frihed, jf. forslagens stk. 2.

Det er arbejdsgiveren, der i sidste ende fastsætter den konkrete afholdelse af dagene. Dette følger af de almindelige regler for varsling af ferie, jf. ferielovens § 9, stk. 1, samt af de almindelige regler for arbejdsgiverens ledelsesret i forhold til varsling af afspadsering med løn. Det vil dog kunne være en fravigelse i forhold til andre regler efter kollektiv overenskomst eller aftale.

En arbejdsgiver vil således f.eks. med én dags varsel kunne varsle 1 dag til afholdelse i perioden fra den 18. januar 2021 og 21 kalenderdage frem med lønkompensation, som vil være til og med den 7. februar 2021, hvis lønmodtageren er hjemsendt i hele denne periode og 1 dag i en periode med

lønkompensation fra og med den 8. februar 2021 forudsat at restriktionerne er forlænget, og forudsat at arbejdsgiveren søger om lønkompensation for hele perioden for den enkelte lønmodtager. Arbejdsgiveren vil imidlertid også kunne vælge, at lønmodtageren skal afholde 2 dage i den sidste periode.

Det afgørende er antallet af kalenderdage, hvor arbejdsgiveren får lønkompensation for lønmodtageren regnet fra og med den 18. januar 2021. Hvis arbejdsgiveren har indkaldt lønmodtageren til arbejde, vil disse fragå i opgørelsen af de henholdsvis 21 og 28 dage og dagen kan så placeres, hvis antallet senere opnås. Placeres dagen før, skal der ske omberegning, hvis der f.eks. sker genindkaldelse.

En arbejdsgiver, som mandag den 18. januar 2021 f.eks. hjemsender en lønmodtager med afsæt i den forlængede lønkompensationsordning, har efterfølgende midlertidigt kaldt lønmodtageren på arbejde i f.eks. 3 dage, og derpå hjemsendt den pågældende igen. Hvis lønmodtageren fortsat er hjemsendt under lønkompensationsordningen onsdag den 10. februar 2021, har hjemsendelsen været i sammenlagt 21 kalenderdage, og arbejdsgiveren vil derfor efter forslaget være berettiget til at kræve, at lønmodtageren bidrager med afvikling af 1 feriedag m.v. Arbejdsgiveren vil kunne have varslet feriedagen afholdt før den 10. februar 2021, eller arbejdsgiveren vil kunne varsle feriedagen afholdt efter den 10. februar 2021. Hvis lønmodtageren efter den 10. februar 2021 er hjemsendt i sammenlagt yderligere 28 kalenderdage under lønkompensationsordningen, vil arbejdsgiveren på ny kunne varsle, at lønmodtageren skal bidrage med yderligere 1 feriedag m.v.

Det er desuden afgørende, at feriedagen m.v. placeres i lønkompensationsperioden. Hvis arbejdsgiveren ikke har benyttet sig af ordningen, før arbejdsgiverens ret til lønkompensation for lønmodtageren ophører, vil arbejdsgiveren ikke kunne gøre brug af ordningen, dvs. varsle ferie m.v. med én dags varsel.

Hvis arbejdsgiveren søger om kompensation for en periode, som begynder efter den 18. januar 2021, vil arbejdsgiveren kun kunne varsle 1 feriedag m.v. hvis lønkompensationsperioden, som arbejdsgiveren søger for, strækker sig 28 kalenderdage frem.

Det er en betingelse, at arbejdsgiveren søger om lønkompensation for den enkelte lønmodtager. Arbejdsgiveren vil derfor ikke generelt kunne varsle ferie m.v. efter den foreslåede ordning for alle sine ansatte, men kun for de lønmodtagere, arbejdsgiveren konkret søger om lønkompensation for.

Det bemærkes, at arbejdsgiveren først vil kunne anvende forslagets varslingsregler, når forslaget er trådt i kraft.

Den foreslåede ordning vil som udgangspunkt være en fravigelse af § ferielovens § 9, stk. 2, for så vidt angår varsling af feriedage, hvorefter arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest tre måneder før hovedferien begynder, og mindst en måned før øvrig ferie begynder, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. Lovforslaget vil tillige kunne være en fravigelse af aftale eller overenskomstsmæssige regler om afholdelse af afspadsring eller anden frihed.

Hvorvidt der vil skulle anvendes feriedage eller anden opsparet frihed, er lønmodtagerens valg, jf. forslagets stk. 2, 1. pkt. Lønmodtageren vil endvidere efter aftale med arbejdsgiveren kunne anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet, jf. forslagets stk. 2, 2. pkt. Har lønmodtageren ikke opsparet ferie,

afspadsring eller anden frihed i ansættelsesforholdet, vil arbejdsgiveren kunne varsle feriedagen som tjenestefri uden løn.

Dagene vil kunne varsles som enkeltdage, hvilket i forhold til optjent ferie efter ferieloven som udgangspunkt vil være en fravigelse af kravet om, at øvrig ferie skal gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, medmindre driftsmæssige hensyn tilsiger, at ferien holdes i enkeltdage, jf. ferielovens § 8, stk. 3.

Det foreslås i *stk. 2* at lønmodtageren kan vælge om feriedagen efter stk. 1 skal afholdes som optjent ferie, afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren kan endvidere efter aftale med arbejdsgiveren anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet.

Forslaget betyder, at arbejdsgiveren ikke ensidigt vil kunne pålægge lønmodtageren at afholde ferie optjent efter ferieloven, hvis lønmodtageren har anden opsparet frihed, som f.eks. afspadsring eller feriefridage efter en overenskomst eller individuel aftale.

Har lønmodtageren alene optjent ferie efter ferieloven eller tilsvarende regler fastsat ved kollektiv aftale eller overenskomst, vil arbejdsgiveren ikke kunne varsle ferie, hvis reglerne om placering af 3 ugers sammenhængende hovedferie blokerer for mere varsling af ferie. Arbejdsgiveren vil i den situation være henvist til at varsle dagen som tjenestefri uden løn efter forslagets stk. 4 eller indgå aftale om anvendelse af senere opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet. En lønmodtager og arbejdsgiver vil således f.eks. kunne aftale, at lønmodtageren anvender feriefridage som tildeles på et senere tidspunkt.

Det foreslås i *stk. 3*, at arbejdsgiveren kan varsle feriedagen m.v. som tjenestefri uden løn, hvis lønmodtageren ikke har optjent ferie, afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet.

Det betyder, at arbejdsgiveren såfremt lønmodtageren ikke har optjent ferie eller anden frihed i ansættelsesforhold, vil arbejdsgiveren kunne varsle feriedage som tjenestefri uden løn. Det er i den forbindelse ikke en betingelse, at arbejdsgiveren vil skulle forsøge at indgå aftale med lønmodtageren om at anvende opsparet frihed, som opnås på et senere tidspunkt.

En dage efter loven, som afholdes som tjenestefri uden løn, vil ikke indgå i de 5 ugers ferie, som lønmodtageren har ret til at holde i ferieafholdelsesperioden uanset optjening efter ferielovens § 15, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 4* at lønmodtageren højst kan pålægges at afholde i alt 5 feriedage m.v. efter stk. 1-3. Ferie, afspadsring, anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 17. januar 2021 i lønkompensationsperioden, indgår i opgørelsen efter 1. pkt.

Forslaget betyder, at der er en grænse på 5 dage, som lønmodtageren vil skulle tåle at afholde efter ordningen. Anvendelsen af 5 dage vil afhænge af den konkrete lønkompensationsperiode for den enkelte lønmodtager, jf. forslagets stk. 1.

Forslaget betyder, at har arbejdsgiveren forinden den 18. januar 2021 fastsat ferie til afholdelse, også selvom ferien er fastsat til afholdelse uden for den aktuelle lønkompensationsperiode, vil arbejdsgiveren ikke kunne ændre ferie efter ferieloven, medmindre væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, jf. ferielovens § 9, stk. 3, eller ændringen sker som følge af en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Denne ferie, der således er fastlagt til at ligge uden for en aktuell lønkompensationsperiode, medfører heller ikke, at lønmodtageren ikke kan varsles til at holde dage efter ordningen i loven.

Ændring af anden frihed, der er fastsat uden for lønkompensationsperioden, vil tilsvarende kunne ændres efter de regler, der gælder herfor, herunder regler fastsat ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

Det er kun ferie m.v., som er fastsat til afholdelse i lønkompensationsperioden, der vil tælle med i opgørelsen af de 5 dage.

Hvis der allerede er aftalt f.eks. en uges ferie til afholdelse på et tidspunkt i perioden fra og med den 18. januar frem til og med den 7. februar 2021 efter ferielovens almindelige regler, hvor de skærpede restriktioner i hvert fald gælder til, vil arbejdsgiveren ikke efterfølgende kunne varsle mere ferie m.v. efter ordningen, uanset hvor længe restriktionerne løber og uanset for hvor lang tid arbejdsgiveren søger om lønkompensation for lønmodtageren

Det foreslås i *stk. 5*, at arbejder lønmodtageren ikke 5 dage om ugen, afholdes dagene efter stk. 1-4 forholdsmæssigt.

Det betyder, at en lønmodtager, som f.eks. arbejder 3 dage om ugen, højst kan pålægges at holde 3 dage efter forslagets stk. 5.

Til § 4

Det foreslås i § 4, *stk. 1*, 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 foreslås i *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. Det bemærkes i den forbindelse, at det er absolut påkrævet, at loven træder i kraft så tidligt som muligt, således at retsstillingen i forhold til varsel af ferie m.v. efter ordningen er afklaret for både arbejdsgivere og lønmodtagere, som er omfattet af lønkompensationsordningen. Anvendelsen af den foreslåede ordning er således forbundet med de udmeldte restriktioner. Da det er uvist, hvor længe restriktionerne kommer til at vare, er det afgørende, at de berørte arbejdsgivere så tidligt som muligt kan anvende ordningen over for de medarbejdere, som er hjemsendt.

Til § 5

Det foreslås i § 5, at loven ikke gælder ikke for Færøerne og Grønland.