



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Jette Gottlieb (EL)
Jette.Gottlieb@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. juni 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 201), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jette Gottlieb (EL).

24. juni 2020

Spørgsmål nr. 1:

”Kan ministeren bekræfte, at hele ferieloven er gældende og det alene er varslingen i denne sætning, som der kan dispenseres fra: 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.”

J.nr. 2020-1472

Svar:

Jeg kan bekræfte, at ferieloven fortsat er gældende, men lovforslaget giver mulighed for, at en arbejdsgiver 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 lønkomensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020. Dette fremgår af lovforslagets § 3.

Det er en fravigelse af ferielovens § 15, stk. 2, 2. pkt., hvorefter 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.

Forslaget giver også mulighed for, at en arbejdsgiver kan ændre tidligere fastsat ferie, for at lønmodtageren kan holde op til 15 dages optjent eller betalt ferie efter ferieloven eller lignende regler i en kollektiv aftale eller overenskomst i den periode, hvor arbejdsgiveren søger om lønkomensation for lønmodtageren i perioden fra og med den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020. Dette fremgår af forslagens § 4.

Dette er en fravigelse af ferielovens 15, stk. 3, 1. pkt. om, at arbejdsgiveren kan ændre tidligere fastsat ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.

Det skal desuden bemærkes, at de foreslåede regler er begrænset til kun at finde anvendelse på lønmodtagerens tilbageværende ferie, dog maksimalt op til 15 dage, som er optjent eller betalt efter ferieloven eller tilsvarende regler i kollektiv aftale eller overenskomst.

Øvrige regler om ferie, som lønmodtageren er omfattet af herunder ferieloven, er ikke fraveget ved lovforslaget.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard