

UDKAST

Forslag

til

Lov om udskydelse af ferie til et efterfølgende ferieår eller en efterfølgende ferieafholdelsesperiode, når væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt

§ 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 personer omfattet af § 2, § 2 a og § 3 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019.

§ 2. Gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt, jf. § 15, stk. 3, 1. pkt., i lov om ferie jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, 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 lønmodtager skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.

Stk. 3. Hvis der er optjent feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren give Feriepengeinfo besked om, at ferien udskydes, jf. dog § 48, stk. 1, 2. pkt., i lov om ferie, jf. lov nr. 60 af 30. januar 2018.

§ 3. Loven har forrang for individuelle aftaler, kollektive overenskomster 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.

§ 4. Loven træder i kraft ved bekendtgørelse 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 indhold*
 - 2.1. *Anvendelsesområde og lovens forrang*
 - 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 specifik arbejdskraft som følge af mange sygdoms- eller karantæneramte 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 ferielovens § 15, stk. 3, kan en arbejdsgiver i force majeure situationer ændre tidligere fastsat ferie uden varsel. Det er forudsat, at den ændrede ferie skal kunne afholdes i ferieåret. Det følger af § 19 i den gældende ferielov, at en lønmodtager og en arbejdstager kan aftale, at optjent ferie ud over 4 uger 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 4 uger til en efterfølgende afholdelsesperiode.

For i større omfang at sikre den nødvendige specifikke arbejdskraft til udførelse af vigtige samfundsopgaver i den aktuelle situation med covid-19 foreslås det, at såfremt væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt kan ferie, som ikke kan holdes i ferieåret, udskydes til den efterfølgende afholdelsesperiode. Udskydelse af ferie vil enten kunne ske efter aftale mellem arbejdsgiver og 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 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 om force majeure i øvrigt er opfyldt. Loven vil således få forrang i forhold til andre fastsatte regler herom, herunder regler fastsat ved kollektiv overenskomst.

Da der er tale et midlertidigt initiativ som følge af covid-19, gælder lovforslaget 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.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Anvendelsesområde og lovens forrang

2.1.1. Gældende ret

Ferieloven finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere, jf. § 1 i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019. 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, f.eks. forsvaret, jf. ferielovens § 2 og § 3. Formålet er, at der for visse grupper kan være behov for at have andre ferieregler end ferielovens. Endelig gælder der i ferieloven særlige regler for fx forskere omfattet af forskerskatteordningen, som har aftalt samtidighedsferie, jf. § 2 a, stk. 10, i ferieloven. En række kollektive overenskomster indeholder regler om ferie. Reglerne om varseling af ferie gælder således kun, hvis andet ikke er fastsat ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

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 (force majeure) at udskyde en lønmodtagers ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode. Herved imødekommes et behov for, at berørte lønmodtagere uden tab af ferie kan arbejde i den forestående periode, hvor behovet for særlig arbejdskraft vil kunne være påtrængende.

Det foreslås derfor, at loven finder anvendelse på ferie, som er optjent efter lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019. Det betyder, at lønmodtagere, som direkte er omfattet af ferieloven, vil være omfattet af lovforslaget.

De særlige hensyn, der gør sig gældende i forhold til særlige lønmodtagergruppers behov for andre ferieregler, synes heller ikke at være til stede i en situation, hvor udviklingen i antal smittetilfælde stiger fra dag til dag, og behovet for særlig arbejdskraft er påtrængende. Det foreslås derfor, at loven også finder anvendelse på personer, som er nævnt i § 2, § 2 a og § 3 i lov om ferie jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019. Det betyder, at personkredsen udvides til også at omfatte fx statslige tjenestemænd, som ikke er omfattet af ferieloven direkte. Tilsvarende finder loven anvendelse på lønmodtagere, hvor der er fastsat andre ferieregler, herunder militært personel og søfarende.

For ikke at forspilde formålet med forslaget foreslås, at loven finder anvendelse på alle lønmodtagere uanset overenskomstforhold. For at undgå tvivl om hvilke regler, der gælder, 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 har forrang for kollektive overenskomster, individuelle aftaler og regler fastsat i medfør af § 3 samt anden lovgivning og kan ikke fraviges ved aftale.

Der henvises til bemærkningerne til §§ 1 og 3

2.2. Udskydelse af ferie til en efterfølgende afholdelsesperiode

2.2.1. Gældende ret

Det fremgår af den gældende ferielovs § 15, stk. 1, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, 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. Efter ferielovens § 15, stk. 2, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. 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.

Det følger dog 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 begyndt ferie kan ikke afbrydes.

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

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 4 uger til en efterfølgende afholdelsesperiode.

For i større omfang at sikre den nødvendige specifikke arbejdskraft til udførelse af vigtige samfundsopgaver i den aktuelle situation med covid-19 foreslås det, at såfremt væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan ferie, som ikke kan holdes i ferieåret, udskydes til den efterfølgende afholdelsesperiode. 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.

Der henvises til bemærkningerne til § 2.

3. De økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Ingen

4. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Ingen

5. De administrative konsekvenser for borgere

Ingen

6. De miljømæssige konsekvenser

Ingen

7. Forholdet til EU-retten

Efter arbejdstidstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF) 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. 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 direktiv 89/391, det såkaldte rammedirektiv om arbejdsmiljø, der også udgør en overordnet ramme for arbejdstidstidsdirektivet. 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 mv.

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/min-dreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	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	Efter arbejdstidstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF) 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,	

	<p>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. 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 direktiv 89/391, 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.</p>	
<p>Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre end minimumskrav i EU-regulering</p>	<p>JA</p>	<p>NEJ X</p>

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. Der er dog visse lønmodtagergrupper, som efter ferielovens § 2 er undtaget fra ferieloven fx tjenestemænd. Desuden er der i § 2 a fastsat særlige regler om samtidighedsferie for visse lønmodtagergrupper, herunder au pair-personer. 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 værnepligtislignende 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 § 2. Forslaget har derfor også en begrænset anvendelsesperiode.

Det foreslås i stk. 2, at loven også finder anvendelse for personer, omfattet af § 2, § 2 a og § 3 i ferieloven. Det betyder, at arbejdsgivere, som f.eks. har tjenestemænd ansat kan udskyde ferie efter forslagens § 2. Tilsvarende gælder for søfarende og militært personel. Stk. 1 sammenholdt med stk. 2, betyder, at alle lønmodtagere bliver omfattet af forslaget.

Til § 2

Efter den gældende ferielovs § 12, stk. 1, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, 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, 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 den gældende ferielov, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020, overføres til afholdelse efter den nye ferielov. Lønmodtageren kan anmode om at få optjent betalt ferie ud over 20 dage udbetalt.

Det følger af § 14, stk. 1, i den gældende ferielov, at mindst 15 dage af ferien gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Efter ferielovens § 14, stk. 3, skal øvrige feriedage også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for

ferieperioden. Inden for disse rammer fastsætter arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes.

Efter ferielovens § 15, stk. 2, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. 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.

Det følger dog 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. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren efter stk. 3 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 § 2, stk. 1, 1. pkt., at gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt, jf. § 15, stk. 3, i den gældende ferielov, 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 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.

Der er ikke tale om en ændring i forhold til, hvad der forstås ved ” væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn” efter § 15, stk. 3, 1. pkt. i ferieloven.

En udskydelse af ferie til den 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, som er hårdt ramt af sygdoms- eller karantænetilfælde, og hvor det kan være vanskeligt at erstatte specifikke medarbejdere og herved sikre driften.

Den force majeure lignende situation 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 § 2, stk. 1, 2. pkt., at ferien kan udskydes enten ved aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver eller efter arbejdsgiverens pålæg. Forslaget skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens forpligtelse til betale erstatning efter forslagets stk. 2. Det skal således ikke være forskel 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 reglerne om overførsel af ferie ud over 4 uger og efter aftale med arbejdsgiveren.

Det foreslås i § 2, 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, f.eks. 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.

Det foreslås i § 2, stk. 3, at hvis der er optjent feriegodtgørelse, skal arbejdsgiveren give Feriepengeinfo besked om, at ferien udskydes. Beskeden skal gives af hensyn til, at feriegodtgørelsen ellers ville blive afregnet til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond efter ferielovens § 36.

Arbejdsgiveren skal dog ikke give besked om udskydelsen af ferie fra det forkortede ferieår fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020, som udskydes 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, jf. lov nr. 60 a af 30. januar 2018 om ferie, som træder i kraft den 1. september 2020,

Til § 3

Ferieloven finder med enkelte undtagelser anvendelse på alle lønmodtagere. Det vil sige personer, der mod vederlag udfører arbejde i et tjenesteforhold, jf. § 1 lov om ferie. Der er dog visse lønmodtagergrupper, som efter § 2 i ferieloven enten er undtaget fra ferieloven f.eks. tjenestemænd, eller hvor der efter § 3 er mulighed for at fastsætte andre regler, f.eks. forsvaret. Formålet er, at der for visse grupper kan være behov for at have andre ferieregler end ferielovens.

Det foreslås i § 3, at loven har forrang for individuelle aftaler, kollektive overenskomster samt regler fastsat i medfør af § 3 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019 og kan ikke fraviges ved aftale. Det betyder, at loven har forrang for anden regulering om varsling af øvrig ferie.

Til § 4

Det foreslås i § 4, stk. 1, at loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende, da det er absolut påkrævet, at loven træder i kraft så tidligt som muligt.

Det foreslås i § 4, 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 ferie straks for bedre at kunne tilrettelægge vagtskemaer på arbejdspladser påvirket af covid-19. Det skal derfor ske hurtigst muligt, da ferieåret 2019/2020 udløber 30. april 2020.

Til § 5

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