

Lov om varsling af ferie som følge af lønkompensationsordningen

Som et udslag af fornyede restriktioner pga. COVID-19 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter den 10. december 2020 en aftale om genindførelse af den generelle lønkompensationsordning. Som følge heraf vedtog parterne den 14. januar 2021 en forlængelse af ordningen, der samtidigt genindfører, at en arbejdsgiver kan varsle afholdelse af feriedage for medarbejderen.



Varsling af 1 feriedag pr. 28. dag med lønkompensation

Af loven fremgår det, at en arbejdsgiver, der er omfattet af ordningen, kan give meddelelse til medarbejderne om afholdelse af 1 feriedag pr. lønkompensationsperiode svarende til 28 kalenderdage. Det er en forudsætning, at arbejdsgiver modtager lønkompensation for medarbejderne. Arbejdsgiver kan herudover – ekstraordinært – varsle 1 feriedag til afholdelse fra og med den 18. januar 2021 for de 21 første kalenderdage, hvor arbejdsgiver modtager lønkompensation for medarbejderne.

Loven er således en fravigelse af ferielovens almindelige varslingsregler om, at en arbejdsgiver skal give meddelelse senest tre måneder før afholdelse af hovedferien og mindst en måned før øvrig ferie (restferie).

Loven er desuden en fravigelse af ferielovens udgangspunkt om, at ferie i højest mulig grad skal gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed.

Arbejdsgiver kan selv vælge, om medarbejderen skal afholde feriedagene enkeltvis for hver periode eller samlet i den sidste periode, inden virksomheden udtræder af lønkompensationsordningen. Det er dog afgørende, at feriedagen(e) placeres i selve lønkompensationsperioden. Har arbejdsgiver ikke benyttet sig af ferieordningen, før retten til lønkompensation for den enkelte medarbejder ophører, vil arbejdsgiveren ikke kunne gøre brug af ordningen.

Hvis en virksomhed har indgået en aftale med medarbejderne om en lønnedgang som en konsekvens af COVID-19, kan virksomheden ikke varsle feriedage afholdt efter ordningen i lønkompensationsperioden.

Kalenderdage med arbejde

Det er afgørende, at arbejdsgiver modtager lønkompensation for medarbejderne i ovennævnte periode, hvor der varsles ferie. Hvis arbejdsgiveren har indkaldt medarbejderen til at arbejde i enkelte dage eller af en anden årsag er afskåret fra at modtage lønkompensation for medarbejdere, vil de pågældende dage skulle fratrækkes og således udskyde tidspunktet for arbejdsgiverens varslingsret.

Afholdelse af ferie

Medarbejderne kan selv vælge, om ferie skal afholdes som optjent ferie, afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet – herunder f.eks. feriefridage efter en overenskomst.

Loven giver desuden adgang til, at medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at der anvendes ferie, der endnu ikke er optjent.

Arbejdsgiver kan ikke varsle ferie efter ordningen, hvis ferielovens almindelige regler om placering af 3 ugers sammenhængende hovedferie blokerer herfor. Altså hvor medarbejderen allerede har afholdt al (optjent) restferie. I den situation vil arbejdsgiver kunne varsle dagen som tjenestefri uden løn eller indgå aftale med medarbejderen om anvendelse af senere opsparet frihed – f.eks. at medarbejderen anvender feriefridage, som tildeles på et senere tidspunkt.

Maksimalt 5 feriedage til afholdelse

Loven fastslår, at medarbejdere maksimalt kan pålægges at afholde 5 feriedage efter ordningen.

Planlagt ferie, som er aftalt forud for den 18. januar 2021, kan kun ændres, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, eller hvis ændringen sker som følge af en aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Er der således forud for den 18. januar 2021 indgået en aftale om at afholde 5 eller flere feriedage i lønkompensationsperioden, vil ferien tælle med i opgørelsen af de 5 dage, og arbejdsgiver kan ikke varsle yderligere ferie afholdt i perioden.

Ferie, som derimod allerede er planlagt til afholdelse uden for lønkompensationsperioden, indgår ikke i opgørelsen af de 5 dage.

Forholdsmæssig afholdelse af feriedage

Loven fastslår endeligt, at antallet af feriedage, der kan varsles til afholdelse af arbejdsgiver, nedsættes forholdsmæssigt, hvis medarbejderen arbejder deltid. Hvis medarbejderen f.eks. arbejder 3 dage om ugen, vil arbejdsgiver maksimalt kunne varsle 3 dage til afholdelse efter ordningen.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66
MIM@NJORDLAW.COM



CLARA LOU
ADVOKAT

(+45) 77 40 11 38
CLO@NJORDLAW.COM