

Et element fra den nye ferielov

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 5. januar 2001

Folketinget har den 16. maj 2000 vedtaget en ny ferielov, som træder i kraft med virkning fra optjeningsåret, der begynder 1. januar 2001.

Den nuværende ferielovs grundlæggende indhold bevares, men der er nogle væsentlige ændringer, som følger:

- Ferieugen ændres fra en 6-dages til en 5-dages uge.
- Risikoen for en lønmodtagers sygdom går først over til lønmodtageren, når ferien begynder.
- En del af en optjent ferie kan overføres til et kommende ferieår.
- Ved en eventuel fratræden mistes retten til at afholde ferie udover 25 dage (5 uger), og de overskydende dage udbetales kontant.
- Ferieårets start rykkes fra 2. maj til 1. maj.
- Udbetalt ferietillæg på 1% kan ikke modregnes ved en medarbejders fratræden.
- Krav om feriegodtgørelse forældes først den 15. maj.

Der er ligeledes indført bestemmelser om, at rettigheder efter ferieloven, som før ikke kunne ændres til ugunst for lønmodtageren, nu efter de nye bestemmelser i visse tilfælde kan ændres efter aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren eller ved kollektiv overenskomst.

Det er naturligvis fornuftigt, at der i et liberalt samfund som det danske gives parterne så vide rammer som muligt for aftalefrihed. Ferieloven har såvel som funktionærloven af lovgiver altid været anset som minimumsgarantier overfor lønmodtagerne. Den nye ferielov viser blot, at folkettinget ønsker at følge med udviklingen med større aftalefrihed.

Et eksempel på mulighed for fravigelser

Af den hidtidige ferielov fremgik blandt andet, at hovedferien på 3 uger ikke uden lønmodtagerens samtykke kunne afholdes i tiden mellem en af arbejdsgiveren meddelt opsigelse og fratrædelsestidspunktet. Dette kunne kun ske, såfremt adgang dertil fulgte af bestemmelse i kollektiv overenskomst, det efter lov eller overenskomst gældende opsigelsesvarsel var længere end 3 måneder eller opsigelsesvarslet var forlænget med antallet af feriedage. Det fremgår nu af den nye ferielov, at disse punkter kan fraviges ved aftale. Såvel arbejdsgivere som lønmodtagere må være opmærksomme på dette, især når en ansættelseskontrakt skal indgås eller i forbindelse med forhandling om en opsigelse.

I en opsigelsessituation vil det formentlig være svært for en arbejdsgiver at få den opsagte lønmodtager til at acceptere en fravigelse, da en sådan situation typisk ikke sker i den bedste atmosfære, og lønmodtageren sjældent føler sig tilskyndet til at gøre noget for sin nu snart forhenværende arbejdsgiver.

Den opmærksomme arbejdsgiver vil imidlertid allerede ved ansættelseskontraktens indgåelse sikre sig, at en sådan bestemmelse om mulighed for en fravigelse indgår i kontrakten. Muligheden for at anvende en sådan bestemmelse som en standard er naturligvis også tilstede.

I en ansættelsessituation og i forbindelse med indgåelse af en ny ansættelseskontrakt er det formentlig ikke en bestemmelse, lønmodtageren vil fokusere særlig meget på. De bestemmelser, der eksempelvis vedrører arbejdets indhold, lønforhold, opsigelsesvarsler etc., vil sædvanligvis være mere interessante for lønmodtageren, hvorfor et spørgsmål om ferieforhold i forbindelse med en eventuel opsigelse i lønmodtagerens bevidsthed stort set vil være uinteressant.

Det er derfor min opfattelse, at en arbejdsgiver meget nemt vil kunne indføre en bestemmelse med et sådant indhold i kontrakten uden en egentlig forhandling. Når kontrakten er underskrevet af begge parter er det en aftale, og arbejdsgiveren har opfyldt sin forpligtelse efter ferieloven.

Set fra et arbejdsgiversynspunkt er dette naturligvis fornuftigt, og det må jo være det, som folkettinget

har tænkt på og ønsket!

Konklusion

Der findes mange andre fornuftige regler i den nye ferielov med mulighed for aftalefrihed mellem arbejdsgiver og lønmodtager, og det er derfor min anbefaling, at såvel arbejdsgiver som lønmodtager eller deres repræsentanter er meget opmærksomme på disse nye muligheder, og at de bliver anvendt på en for alle parter gavnlig måde.