

Overførsel af ferie - nu for alle

Af Advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk

Erhvervsbladet, den 5. februar 2004

Med vedtagelse af den nugældende ferielov, der trådte i kraft den 1. januar 2001 blev der indført nogle væsentlige ændringer, som blandt andet giver mulighed for at en del af den optjente ferie kan overføres til det kommende ferieår. Denne ændring blev modtaget med glæde af både lønmodtagerne men især af arbejdsgiverne.

Tidligere var det i strid med ferieloven, hvis en arbejdsgiver og lønmodtager aftalte, at den optjente men ikke afholdte ferie kunne overføres til afholdelse i et senere ferieår. Det er en offentlig hemmelighed, at mange arbejdspladser alligevel indgik sådanne aftaler til gavn i princippet for både arbejdsgiver og lønmodtager.

Modstanden mod denne del af loven gik på, at arbejdsgiveren nu fik en lovlig mulighed for at presse lønmodtagerne til at udskyde noget af ferien til senere. Der blev derfor samtidig med denne lovændring indført nogle betingelser for at kunne indgå en sådan aftale om overførsel af ferie.

En betingelse var blandt andet, at der for den eller de pågældende lønmodtagere skulle gælde en overenskomst indeholdende regler om overførsel af ferie. Herved opnåede lønmodtagerorganisationerne en væsentlig indflydelse på disse aftaler.

En anden betingelse var, at der herudover skulle indgås en individuel aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager om dette forhold. Samtidig begrænsede og fortsat begrænser ferieloven, at det kun er ferie udover 20 dage, som kan overføres til et senere ferieår, det vil som hovedregel sige maksimalt én ferieuge ad gangen. På denne måde forsøgte man at sikre, at arbejdsgiverne ikke imod lønmodtagernes vilje pressede dem til overføre ferie.

Disse betingelser blev fra forskellig side kritiseret meget, blandt andet fordi, at der på den samme arbejdsplads kunne være forskellige overenskomster med forskelligt indhold, således at nogle lønmodtagere kunne indgå aftale med arbejdsgiveren om overførsel af ferie mens andre ikke kunne.

Der var dog en undtagelse i ferieloven, som gav arbejdsgiveren og lønmodtageren mulighed for at tiltræde en kollektiv overenskomsts regler om overførsel af ferie - for eksempel en overenskomst, som måtte gælde for andre lønmodtagergrupper på den samme virksomhed.

Som følge af finanslovsaftalen mellem regeringen og Dansk Folkeparti for 2002 blev der nedsat et embedsmandsudvalg under Beskæftigelsesministeriet, som skulle analysere mulighederne for, at uhævede feriepenge i højere grad kan udbetales til de respektive lønmodtagere. I forbindelse med udvalgsarbejdet blev der endvidere fremsat forslag om, at lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår, kan aftale med sin arbejdsgiver at overføre ferie udover 20 dage til det følgende ferieår. Det vil sige, at det ikke længere er et krav, at ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere og arbejdsgivere skal følge reglerne om overførsel af ferie i en kollektiv overenskomst.

Disse forslag blev som nævnt vedtaget af folketinget i december. Loven trådte i kraft den 1. januar 2004, og det vil sige, at ferie, der er overført ved aftale indgået før den 1. januar 2004, afholdes efter de hidtidige regler herom. Det er fortsat feriedage udover 20, som kan overføres til det følgende ferieår, men der er ikke nogen regler om, hvor mange ugers ferie, som lønmodtageren kan akkumulere over årene. Det er op til aftalen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Der er ligeledes heller ikke ændret på det forhold, at såfremt lønmodtageren fratræder inden ferien er afholdt, bortfalder retten til at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Hvis lønmodtageren derfor har her mere end 25 dages ferie til gode, udbetales feriepengene svarende til disse dage til lønmodtageren.