



NYHEDSBREV

Rygårds Allé 104
Postboks 170
DK – 2900 Hellerup

Tlf. +45 39 16 25 85

www.TrustAdvokater.dk

Klientkonto
3409 3140665339

CVR 25 86 29 61

Dato: 19. maj 2016
J. nr. Nyhedsbrev

Dir. 39 16 25 87 / Mob. 40 93 10 28
E-mail: TS@TrustAdvokater.dk

Vedr.: Ændring af allerede fastlagt ferie.

Sommerferien nærmer sig med hastige skridt og i henhold til Ferielovens regler har en medarbejder krav på 3 ugers ferie i hovedferieperioden, der løber fra 1. maj til 30. september.

Mindst 2 af disse uger skal ligge i forlængelse af hinanden.

De fleste har formentlig allerede for lang tid siden fastlagt og aftalt deres ferie med deres arbejdsgiver, og jeg er tit blevet spørgsmål om, hvorvidt det er muligt efterfølgende at ændre sin ferie.

Fastlæggelse af ferie er i princippet en aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver, hvor det dog er arbejdsgiveren, der i sidste ende har retten til at fastlægge tidspunktet for feriens afholdelse.

Såfremt begge parter er enige, er der derfor intet til hinder for at en allerede fastlagt ferie ændres til et andet tidspunkt.

Ferietidspunktet kan imidlertid som udgangspunkt ikke ændres hverken af medarbejderen eller arbejdsgiveren, når den først er fastlagt.

For så vidt angår arbejdsgiveren er det kun under helt særlige omstændigheder, at arbejdsgiveren kan flytte en allerede fastlagt ferie, idet der her skal være tale om force majeure lignende situationer, dvs. situationer, som er ekstraordinære og uforudsigelige og som vil have store konsekvenser for arbejdsgiveren, såfremt denne ikke har mulighed for at ændre ferietidspunktet.

Det er svært at opstille egentlige regler for, hvad der præcis skal til for at omstændighederne er tilstrækkelige til, at arbejdsgiveren kan flytte en planlagt ferie, men det er f.eks. ikke tilstrækkeligt at der er meget sygdom i virksomheden, at nogle medarbejdere har sagt op eller går på barsel.

Det vil i sidste ende altid være ud fra en konkret vurdering, hvorvidt der er mulighed for at flytte ferien.

For så vidt angår medarbejderen har denne ikke ret til at få ændret ferien, såfremt arbejdsgiveren ikke vil acceptere dette.

Hvis din arbejdsgiver er i en situation, hvor han har mulighed for at flytte din ferie, skal du naturligvis have tilsvarende ferie på et andet tidspunkt, ligesom din arbejdsgiver skal erstatte det tab, du lider, på grund af feriens flytning f.eks. i form af dækning af udgifter til allerede betalt ferie eller andre omkostninger i forbindelse hermed, og som ikke kan refunderes i forbindelse med flytningen.

Jeg står naturligvis til rådighed for rådgivning i forbindelse med alle spørgsmål vedrørende optjening af ferie, ferieafholdelse mv.

Med venlig hilsen

Torben Svensson