

9. februar 2012

## **FORSLAG TIL ÆNDRING AF FERIELOVEN**

Beskæftigelsesministeren har den 30. januar 2012 sendt et forslag til ændring af Ferieloven i høring. Lovforslaget indeholder navnlig bestemmelse om, at en medarbejder skal have ret til erstatningsferie, såfremt medarbejderen bliver syg under ferien. Lovforslaget indeholder endvidere bestemmelser om pligt til indberetning af ferieoplysninger til indkomstregistret og regler om samtidig optjening og afvikling af ferie for privat hushjælp og udenlandske forskere. Denne nyhed fokuserer alene på spørgsmålet om sygdom under ferie.

### **Gældende ret**

Efter den gældende Ferielov betragtes sygdom som en såkaldt feriehindring. Det betyder, at der er tale om en hindring for, at ferien overhovedet kan afholdes. Hvis en medarbejder er blevet syg, før den planlagte ferie begynder (altså før arbejdstids begyndelse den første feriedag), har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien, men kan i stedet melde sig syg efter de almindelige regler, som måtte gælde for det enkelte ansættelsesforhold. Det betyder således, at medarbejderen kan vælge mellem at afholde ferien som planlagt, eller at påberåbe sig sygdommen som en feriehindring.

Har medarbejderen valgt at påberåbe sig sygdommen, er medarbejderen forpligtet til straks at møde på arbejde, når medarbejderen er blevet rask igen, medmindre medarbejderen vælger at afholde den resterende del af ferien. Det er kun resten af den planlagte ferie, som medarbejderen kan holde. Der er derimod ikke ret til blot at udskyde ferien i forlængelse af raskmeldingen, medmindre dette udtrykkeligt aftales med arbejdsgiveren.

Amaliegade 3-5  
DK-1256 København K

Tel: +45 7070 1505  
Fax: +45 7070 1506  
Mail: [info@mwblaw.dk](mailto:info@mwblaw.dk)  
Web: [www.mwblaw.dk](http://www.mwblaw.dk)

CVR: 3162 7885

Såfremt der ikke holdes ferie på grund af sygdommen, må ferien placeres på ny, herunder gennem afgivelse af de korrekte varsler. Varslerne kan forkortes, hvis det er nødvendigt for, at hovedferien kan afholdes inden for hovedferieperioden (inden 30. september).

Ovenstående gælder imidlertid kun indtil ferien er begyndt. Bliver man derimod syg efter ferien er påbegyndt, dvs. under ferien, er der ikke længere tale om en feriehindring. Det betyder kort og godt, at ferien afholdes, uanset sygdommen.

### **Lovforslagets indhold**

En afgørelse fra EU-domstolen i 2009 skabte tvivl om, hvorvidt bestemmelserne i den danske ferielov er i strid med EU-direktivet. Dommen slog fast, at den årlige ret til en betalt ferie skulle betragtes som et særligt princip i Fællesskabets sociallovgivning, og at en medarbejder, der er syg under sin forud fastlagte ferie, har krav på at holde ferien på et andet tidspunkt, også selvom man herved kommer uden for den nationalt fastsatte ferieperiode (referenceperiode). Domstolen sonderer således ikke mellem, om sygdommen indtræder før eller efter feriens påbegyndelse.

Med det formål at bringe den danske ferielovgivning i overensstemmelse med EU-direktivet, indeholder lovforslaget derfor bestemmelse om, at en medarbejder har ret til erstatningsferie, hvis medarbejderen bliver syg under sin ferie.

Ifølge Arbejdstidsdirektivet har en medarbejder ret til 4 ugers betalt ferie. Set i forhold til danske forhold, hvor en medarbejder efter Ferieloven har ret til 25 feriedage, er det således kun de 20 ud af de 25 dage, som er beskyttet af EU-lovgivningen. I overensstemmelse hermed lægges der i forslaget op til, at en medarbejder ikke har ret til erstatningsferie for de første 5 sygedage under ferien.

Det er en betingelse for at opnå ret til erstatningsferie, at medarbejderen melder sig syg i overensstemmelse med arbejdsgiverens retningslinjer herfor og fremsender behørig dokumentation for sygdommen. Når medarbejderen bliver rask, skal medarbejderen som udgangspunkt møde på arbejde igen, idet hele den efterfølgende ferie bortfalder.

For så vidt angår erstatningsferien, vil denne skulle placeres og holdes efter Ferielovens almindelige regler. Er det ikke muligt at afholde ferien inden ferieårets udløb, foreslås det, at ferien afholdes i det efterfølgende ferieår. Under særlige omstændigheder vil medarbejderen tillige kunne vælge at få feriepengene udbetalt.

### **Lovændringens konsekvenser**

Lovforslaget i sin nuværende udformning indebærer for så vidt angår spørgsmålet om sygdom under ferie, at ferie under sygdom kan erstattes, dog tidligst efter den 5. syge-

dag, og under forudsætning af en behørig sygemelding fra sygdommens 1. dag. Medarbejderen anses for at holde ferie i de sygedage, der ikke er erstatningsferie for. Hele den efterfølgende fastsatte ferie bortfalder og kan afholdes efterfølgende.

Sygemeldingen kan ikke ske med tilbagevirkende kraft, og allerede forbrugt ferie kan derfor ikke erstattes, uanset om medarbejderen måtte have været syg.

Som eksempel på anvendelsen af de foreslåede regler nævnes i forarbejderne en medarbejder, der har optjent 5 ugers ferie. Medarbejderen holder i sommeren 15 dages ferie, men er syg i 2 af dagene. Efter endt sygdom fortsættes ferien. I efteråret holdes 10 dages efterårsferie, hvoraf medarbejderen er syg i de 5 dage. Efter 3 sygedage i efterårsferien er medarbejderen oppe på sammenlagt 5 sygedage i det pågældende ferieår, og vil derfor få de sidste 2 sygedage i efterårsferien erstattet til afholdelse senere i ferieåret. Dette forudsat at medarbejderen har fulgt reglerne om sygemelding.

De nye regler må forventes at kunne give anledning til tvivl, herunder i forhold til sygemeldingen, raskmeldingen, placeringen af erstatningsferie og opgørelsen af sygedage såfremt medarbejderen skifter arbejde i løbet af ferieåret. I disse tilfælde anbefaler vi at der søges juridisk rådgivning.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om ferielovgivning, eller generelt om ansættelsesret, er du velkommen til at kontakte partner, advokat Claus Mølbach Bendtsen ([cmb@mwblaw.dk](mailto:cmb@mwblaw.dk)) eller advokat Pernille Nørkær ([pno@mwblaw.dk](mailto:pno@mwblaw.dk)).

*Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.*