



NOTAT

01-07-2021
EMN-2021-00605
1453918
David Sembach

Ferie og konflikt

Danske Regioner har modtaget en række henvendelse vedr. ferie og konflikt og hvad der i den sammenhæng gælder. Dette notat beskriver de ferieretlige regler i relation til konflikt.

Helt overordnet, så skelnes der mellem ferie, som er påbegyndt inden konflikten start, og ferie, som står til at påbegyndes under konflikten.

Påbegyndt ferie

Hvis ferien er påbegyndt inden konflikten start, afvikles den, som hvis der ikke var iværksat konflikt.

Ikke-påbegyndt ferie

Medarbejdere, der er omfattet af konflikten, kan ikke gå på ferie, når konflikten er iværksat. Det gælder også, hvis ferie var fastsat/aftalt inden konflikten. Disse medarbejdere har således en feriehindring.

Ferieaftalens § 21 Strejke og Lockout

Stk. 1.

Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når ferien er planlagt at skulle begynde, kan den ansatte ikke begynde ferien.

Bemærkninger:

Hvis en ansat deltager i en lovlig strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 22 (feriehindring). Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2.

Når konflikten ophører, fastsætter arbejdsgiver et nyt tidspunkt for feriens afholdelse. Ferien skal varsles med mindst en måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie, modsat de almindelige varslingsregler i § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie), medmindre andet aftales mellem arbejdsgiver og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog § 16 (overført ferie).

Når konflikten er ophørt, har den ansatte ret til erstatningsferie.

Det er hele den sammenhængende ferie, som annulleres, og som skal fastsættes på ny. Dette gælder, uanset om konflikten kun har været en brøkdel af ferien.

Selvom om konflikten slutter før den planlagte ferieperiode er ovre, har den ansatte ikke ret til ved konflikten afslutning af holde den resterende del af den planlagte ferieperiode.

Udgangspunktet er derfor også, at medarbejderen skal møde på arbejdet, når konflikten slutter. Vagtplanen "genopstår", og heraf vil det fx fremgå, at medarbejdere – hvis denne ikke havde ferie - skulle have været på arbejde fra fx 8-16 den dag. Da ferien er annulleret, vil medarbejderen således som udgangspunkt skulle møde ind på dette tidspunkt.

Fastsættelse af ny ferie

Som det fremgår af § 21, stk. 2, så fastsætter arbejdsgiver – efter drøftelse med den ansatte – et nyt tidspunkt for ferien afholdelse, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiver og den ansatte.

Arbejdsgiver kan varsle denne erstatningsferie med "forkortede varsler", svarende til 1 måneds varsel for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie.

Arbejdsgiver og den ansatte har også mulighed for at aftale, hvornår erstatningsferien skal placeres. Der er fx mulighed for at aftale, at erstatningsferien placeres på de dage, som oprindeligt var tiltænkt. Arbejdsgiver skal dog være opmærksom på, at ansatte har ret til at få 2 sammenhængende uger i relation til hovedferie.

Ligeledes kan arbejdsgiver og den ansatte aftale, at ferien gives senere på året, dog senest inden ferieafholdelsesperiodens afslutning den 31. december 2021.

Det er ligeledes vigtigt at være opmærksom på, at den ansatte som udgangspunkt har ret til at holde hovedferien inden udgangen af september måned (hovedferieperioden), medmindre andet aftales mellem arbejdsgiver og den ansatte.

Danske Regioner har stillet Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering en række spørgsmål i den anledning. Herunder navnlig om reglerne for, hvis det ikke er muligt for arbejdsgiver at give hovedferien inden udgangen af september eller hvis det vil give væsentlig driftsulempe for arbejdsgiver (væsentlige samfundsmæssige hensyn på hospitaler) pga. af en lovlig konflikt at give hovedferien inden udgangen af september.

Vi vender tilbage, når vi har en afklaring herom.