

Ny praksis vedrørende aftale om varsling af ferie for medarbejdere

Højesteret har i en ny dom fastslået, at parterne i et ansættelsesforhold gyldigt kan indgå aftale om, at ferielovens varslingsregler skal fraviges, allerede på tidspunktet for ansættelsesforholdets indgåelse.

Udgangspunktet i Ferieloven

Udgangspunktet i Ferieloven er, at arbejdsgiveren har pligt til tidligst muligt at meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes.

Ferie opdeles i to, nemlig hovedferien, som udgør 3 ugers ferie i sommerperioden samt resterende øvrig ferie.

Hvis arbejdsgiveren ønsker at pålægge medarbejderen at afholde hovedferie, skal dette varsles med mindst 3 måneders varsel, før hovedferien begynder.

For øvrig ferie skal varsling ske, senest 1 måned før, ferien begynder.

Varslingsreglerne for både hovedferie og øvrig ferie gælder også i opsigelsesperioden.

Varslingsreglerne medfører således, at en opsagt medarbejder som udgangspunkt ikke kan pålægges at holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder, medmindre arbejdsgiver forlænger opsigelsesvarslet med antallet af feriedage.

Højesterets dom

Højesteret skulle i sagen tage stilling til, hvorvidt det ved indgåelse af en ansættelseskontrakt er muligt at aftale en fravigelse af ferielovens varslingsregler, i forbindelse med en opsigelsesperiode.

Virksomheden og medarbejderen havde i ansættelseskontrakten aftalt følgende:

"Varsling af ferie: I henhold til ferielovens § 21 er det aftalt, at Arbejdsgiveren kan varsle afholdelse af hovedferie med 1 måneds varsel og restferie med 2 ugers varsel. Det er også aftalt, at Arbejdsgiveren kan varsle hovedferie til afholdelse i en opsigelsesperiode, ligeledes med 1 måneds varsel."

Højesteret lagde vægt på, at fravigelsen af Ferielovens varslingsregler i ansættelseskontrakten var klart formuleret. Både arbejdsgiver og medarbejderen havde underskrevet ansættelseskontrakten. Der var derfor ikke grundlag for at fastslå, at vilkåret om fravigelse af ferielovens varslingsregler ikke var aftalt mellem parterne.

Både Sø- og Handelsretten og Højesteret fastslog derfor, at fravigelsen af Ferielovens varslingsregler var gyldig, også selvom fravigelsen var aftalt allerede ved ansættelsesforholdet start, og således inden medarbejderen var blevet opsagt.



Spørgsmål kan rettes til
Advokatfuldmægtig
Sissel Egede-Pedersen
sep@drachmann.com