

Christina Kirkegaard Thalund

Fra: Nina Löwe Krarup <nina@aff.dk>
Sendt: 7. august 2014 11:54
Til: Christina Kirkegaard Thalund
Cc: Jytte@email.dk; Søren Balslev
Emne: Svar på høring over udkast til forslag om ændring af ferieloven

Arbejdsmarkedets Feriefond har ingen bemærkninger til forslag vedr. Ændrede regler for optjening af sygeferiegodtgørelse og fællesopkrævning for visse arbejdsgivere af betalingen til Feriepengeinfo.

Med venlig hilsen

Nina Löwe Krarup, direktør
Arbejdsmarkedets Feriefond
Tel : 3348 7000



Christina Kirkegaard Thalund

Fra: Anette Bonde - ABO <ABO@atp.dk>
Sendt: 2. september 2014 11:10
Til: Christina Kirkegaard Thalund
Cc: Louise Starup - LOU
Emne: SV: Høring over udkast til forslag om ændring af ferieloven

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har ved mail af 6. august 2014 anmodet FerieKonto om bemærkninger til et samtidig medsendt udkast til forslag til lov om ændring af ferieloven.

FerieKonto har følgende bemærkninger:

Til indledningen:

Vedrørende tredje afsnit tredje linje: "Feriepengeinfo-løsningen skal fra maj 2015 indeholde oplysninger om *a/* lønmodtagernes optjente feriegodtgørelsen" eller "....alle lønmodtagernes optjente feriepenge"

Til lovtæksten:

Ændringspunkt 8:

Vedrørende § 43 e, stk. 1: I tredje linje kunne man med fordel slette "øvrige", idet opkrævningen for Feriepengeinfo ikke er en ordning.

Vedrørende § 43 e, stk. 3: I tredje linje mangler der et "af" foran ordet "renter".

Vedrørende § 43 e, stk. 4: I første linje bør der i stedet for "renter af betalingerne" stå "renter af kravet". Pointen er, at der jo ikke er sket en betaling.

Til specielle bemærkninger:

Til nr. 8:

Vedrørende stk. 3: I fjerde linje kunne man med fordel slette "øvrige", idet opkrævningen for Feriepengeinfo ikke er en ordning.

Vedrørende stk. 4: I anden linje bør der i stedet for "renter af betalingerne" stå "renter af kravet". Pointen er, at der jo ikke er sket en betaling.

Vedrørende stk. 5: I anden linje kunne man med fordel slette "øvrige", idet opkrævningen for Feriepengeinfo ikke er en ordning. I sjette linje – her kunne man med fordel skrive et "mv." efter "ordninger".

Vedrørende stk. 7: I fjerde linje kunne man med fordel slette "øvrige", idet opkrævningen for Feriepengeinfo ikke er en ordning.

Venlig hilsen
Anette Bonde

atp=

Juridisk Konsulent · Indbetaling - Back ATP/SUPP
Direkte nummer +45 48204776
e-mail ABO@ATP.DK

ATP · Kongens Vænge 8 · 3400 Hillerød
Tlf 7011 1213 · www.atp.dk

Oplysningerne i denne e-mail kan være fortrolige og er udelukkende beregnet til brug for de oven for angivne personer eller virksomheder. Vi gør opmærksom på, at udbredelse, omdeling eller kopiering af oplysningerne efter omstændighederne er forbudt. Hvis du har modtaget denne e-mail ved en fejltagelse, bedes du meddele det til afsenderen og derefter slette den. På forhånd tak.

Fra: Christina Kirkegaard Thalund [<mailto:CKT@star.dk>]

Sendt: 6. august 2014 13:45

Til: 'ac@ac.dk'; 'samvirke@ak-samvirke.dk'; 'ase@ase.dk'; 'feriefonden@aff.dk'; 'info@businessdanmark.dk'; 'info@cfu-net.dk'; 'da@da.dk'; 'mail@danskeadvokater.dk'; 'regioner@regioner.dk'; 'dt@datatilsynet.dk'; 'kontakt@kooperationen.dk'; 'info@detfagligehus.dk'; Louise Starup - LOU; 'fa@fanet.dk'; 'ftf@ftf.dk'; 'fifu@f-f.dk';

'ida@ida.dk'; 'kto@kto.dk'; 'kl@kl.dk'; 'ka@ka.dk'; 'info@krifa.dk'; 'lo@lo.dk'; 'lh@lederne.dk'; 'dadl@dadl.dk';
'atp@atp.dk'; 'parasollen@parasollen.dk'; 'info@pro-f.dk'; 'shk@sundhedskartellet.dk'; Christina Schøn - CHS; Gitte
Fenster Madsen - GFM

Cc: Sanne Emilie Molin; Søren Balslev; Kirsten Brix Pedersen

Emne: Høring over udkast til forslag om ændring af ferieloven

Vedlagt sendes udkast til forslag om ændring af ferieloven samt høringsbrev af d.d.

Frist for bemærkninger er onsdag den 3. september 2014 kl. 10.

Venlig hilsen

Christina Kirkegaard Thalund

Jurist

Arbejdsmarkedsydelse

Direkte telefon: 72 14 21 19

E-mail: ckt@star.dk



**Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering**

Njalsgade 72 A

2300 København S.

Tlf.: +45 72 14 20 00

Sikker e-mail: ams@ams.dk og sfr@sfr.dk

Hjemmeside: www.ams.dk og www.sfr.dk

**Danish Agency for
Labour Market and Recruitment**

Njalsgade 72 A

2300 København S.

Phone: +45 72 14 20 00

Secure e-mail: ams@ams.dk og sfr@sfr.dk

Website: www.ams.dk og www.sfr.dk



Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail, hvis det er nødvendigt

Denne mail er blevet scannet af <http://www.comendo.com> og indeholder ikke virus!

Christina Kirkegaard Thalund

Fra: Dan Richardsen <dar@oao.dk>
Sendt: 26. august 2014 10:24
Til: Christina Kirkegaard Thalund
Emne: Høring over udkast til forslag om ændring af ferieloven

Til Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har ved mail af 6. august 2014 modtaget udkast til forslag til ændring af ferieloven til høring.

CFU har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Venlig hilsen

Dan Richardsen
Dir. (+45) 46 97 38 27
Mobil (+45) 20 45 68 82
Mail dar@oao.dk

Centralorganisationernes Fællesudvalg
Niels Hemmingsgade 12
1153 København K

Tlf. (+45) 33 70 13 00 - fax (+45) 33 70 13 33 - www.oao.dk - oao@oao.dk

Christina Kirkegaard Thalund

Fra: Flemming Dreesen <FLD@da.dk>
Sendt: 4. september 2014 09:21
Til: Christina Kirkegaard Thalund; Carina Vinkler
Cc: Flemming Dreesen; Anne-Lise Heidelberg
Emne: Hørings svar til udkast til lov om ændring af lov om ferie

DA skal indledningsvis beklage, at hørings svar ikke blev sendt i går.

For så vidt angår reglerne om sygeferiepenge er denne del af lovforslaget resultatet af et grundigt udvalgsarbejde med deltagelse af arbejdsmarkedets parter. Herunder er der indgået et afbalanceret kompromis.

Da spørgsmålet om sygeferiepenge er og altid har været en integreret del af de kollektive overenskomster, vil det med lovforslaget under alle omstændigheder være nødvendigt, at de kollektive overenskomsters bestemmelser om sygeferiepenge ændres. DA finder, at loven skal tilsigte en ændring, der berører de kollektive overenskomster mindst muligt.

DA kan derfor ikke støtte, at muligheden for at fravige bestemmelsen ved kollektiv overenskomst ophæves, jf. lovforslagets § 1, stk. 6, hvorefter henvisningen i § 27 til § 25 udgår.

DA har tidligere i forberedelsesarbejdet lagt vægt på og bemærket, at ferielovens § 27, stk. 2, ikke skulle ændres. DA mener fortsat, at der skal være mulighed for at fravige § 25 (under behørig iagttagelse i øvrigt af EU-retten.)

DA finder navnlig, at den foreslåede § 25, stk. 2, fortsat skal kunne fraviges, således loven ikke forhindrer, at der via kollektive overenskomst fortsat kan fastlægges et dækkende beregningsgrundlag for sygeferiepenge. Dermed kan aftalegrundlaget om den faste sygeferiepengesats, som har været gældende i mange år på DA og LO området videreføres. Det modsatte ville ikke alene være et uproportionalt overenskomstindgreb, men også medføre flere administrative omkostninger for de berørte virksomheder i en ændring, der i forvejen pålægger erhvervslivet omkostninger.

DA lægger vægt på, at arbejdsgiveren fortsat kan kræve lægelig dokumentation for lønmodtagerens sygdom, jf. således den gældende ferielovs § 25, stk. 5. Dette er søgt sikret i bemærkningerne, men bør ske ved som i ferielovens § 13, stk. 2, at indsætte "mod lægelig do-kumentation" i det foreslåede stk. 1. Erfaringerne med sygedagpengeloven viser, at dette bl.a. af hensyn til lægerne er nødvendigt.

For så vidt angår lovforslagets bestemmelser om betaling for FerieKonto skal DA henlede opmærksomheden på de systemer, der er etableret på DA-området til elektronisk håndtering af feriekort.

DA forstår lovforslaget således, at sådanne systemer herunder DA' ACF/eferiekort ikke er omfattet af lovforslagets betalingsbestemmelse, men skal i forhold til § 43 e, stk. 2, hvorefter opkrævning "efter stk. 1 gælder alene for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelsen til FerieKonto" bemærke, at alle virksomheder, som løbende beregner og beskatter feriegodtgørelse, indberetter BRUTTOferiegodtgørelse til eIndkomst.

Det bør derfor præciseres i lovforslaget, at opkrævningen alene vedrører de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om NETTOferiegodtgørelse til indkomstregisteret.

DA finder tillige, at det bør præciseres, hvordan betalingen egentlig beregnes (pr. CVR nummer ud fra ATP-bidrag, pr. CPR nummer el.)

Med venlig hilsen

Flemming Dreesen
Ansættelsesretschef



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V
Direkte +45 33 38 94 10
Mobil +45 29 20 04 10
E-mail fid@da.dk
Web www.da.dk



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

Sendt til: ckt@star.dk og cvi@star.dk

11. august 2014

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-mail
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2014-112-0324
Sagsbehandler
Morten Tønning
Direkte 3319 3236

Vedrørende høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om ferie (Ændrede regler for optjening af sygeferiegodtgørelse og fællesopkrævning for visse arbejdsgivere af betalingen til Feriepengeinfo), Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings j.nr. 2012-2053

1. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har ved e-mail af 6. august 2014 sendt ovennævnte udkast til Datatilsynet og anmodet om tilsynets eventuelle bemærkninger hertil.

2. I den forbindelse kan Datatilsynet henvise til tilsynets høringssvar til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering af 26. juni 2014 (såkaldt intern høring).

Datatilsynet har noteret sig, at der med forslaget ikke sker en fravigelse af persondataloven. Tilsynet skal derfor særligt henvise til afsnit 2.2. i ovennævnte høringssvar, idet Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har ansvaret for, at der er nødvendig behandlingshjemmel i persondataloven¹.

Herudover har Datatilsynet noteret sig, at udmøntningen af loven vil ske i overensstemmelse med sikkerhedsbekendtgørelsen².

3. Datatilsynet har med dette høringssvar ikke har foretaget en egentlig vurdering af, hvorvidt Datatilsynet er enig i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings vurderinger i forhold til persondataloven, herunder om videregivelsen er nødvendig for myndighedsudøvelsen.

Hvis ovenstående giver anledning til spørgsmål, er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering meget velkommen til at kontakte undertegnede på direkte telefonnummer 33 19 32 36.

Med venlig hilsen

Morten Tønning

¹ Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger med senere ændringer.

² Bekendtgørelse nr. 528 af 6. juni 2000, som ændret ved bekendtgørelsen af 22. marts 2001, om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

Sendt pr. email til: ckt@star.dk og cvi@star.dk

18. august 2014

Høring om forslag til lov om ændring af lov om ferie

FA anerkender modtagelsen af styrelsens brev af 6. d.m. vedlagt udkast til forslag til lov om ændring af ferieloven.

FA skal hertil indledningsvis bemærke, at vi finder det beklageligt, at styrelsen med lovudkastet lægger op til en smal ændring af ferieloven. FA har ved tidligere lejligheder påpeget, at der er brug for en mere omfattende modernisering og fremtidssikring af ferieloven, og at det kræver et grundigt forarbejde med deltagelse af arbejdsmarkedets parter. Det fremsendte lovudkast fokuserer alene på nogle få afgrænsede spørgsmål og imødekommer dermed ikke behovet hos virksomheder og medarbejdere for en mere fleksibel ferielov med større rum for aftaler mellem virksomheder og medarbejdere.

Ad ændrede regler for optjening af sygeferiegodtgørelse

Det fremgår af lovudkastet, at der foreslås ændringer i ferielovens § 25 om optjening af sygeferiegodtgørelse. Herunder foreslås, at de begrænsninger, der i dag gælder for at optjene sygeferiegodtgørelse, ophæves. For at begrænse virksomhederne merudgifter foreslås det samtidig, at lønmodtageren som alt overvejende udgangspunkt først optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag i en sygefraværperiode. Anledningen er EU-Domstolens afgørelse i Dominguez-sagen, som bygger på fortolkning af arbejdstidsdirektivets art. 7, stk. 1.

FA tilslutter sig, at ferieloven herved bringes i overensstemmelse med EU-retten, herunder særligt arbejdstidsdirektivet. FA har tidligere i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg tilsluttet os den løsningsmodel, at der optjenes sygeferiegodtgørelse efter en karensgang, ligesom FA har tilsluttet sig den i udvalget foreslåede metode, hvorefter en arbejdsgiver, der skal afregne sygeferiegodtgørelse til en lønmodtager, der fratræder, kan foretage en endelig opgørelse af skyldig sygeferiegodtgørelse ved lønmodtagerens fratreden. FA har derfor ikke indvendinger mod denne del af lovudkastet.

Ad ændrede regler for betaling for FerieKontos administration af Feriepenge-Info.

Det foreslås endvidere, at betalingen for FerieKontos administration af Feriepengeinfo kan opkræves via ATP's fællesopkrævning for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregistret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto.

DOK. NR.:
FAID-6-25171
SAG. NR.:
FAID-6-25171
HJS

Vi har noteret os oplysningen om, at forslaget om tilslutning til ATP's fællesopkrævning "har ingen økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet". Vi efterlyser dog i bemærkningerne til lovforslaget en klarificering af, hvordan denne ændring i det hele taget vil påvirke virksomheder, der som udgangspunkt *ikke* indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, men i et løbende ansættelsesforhold betaler løn under ferie og som hidtil har udstedt feriekort til medarbejdere, der fratræder. Vi foreslår herunder, at der udarbejdes en årlig opgørelse over, hvordan ATP har beregnet det bidrag til Feriepengeinfo, som ifølge forslaget skal indgå i den fælles opkrævning.

Ad sammenfattende skema

Lovudkastet indeholder et sammenfattende skema, som bl.a. viser forventede økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det fremgår her, at forslaget om ændrede regler om sygeferiegodtgørelse anslås til "med betydelig usikkerhed" til at medføre merudgifter for private arbejdsgivere på ca. 30 mio. kr. årligt. Det fremgår ligeledes, at der med "med betydelig usikkerhed" forventes administrative merudgifter på ca. 10 mio. kr.

FA anerkender, at det kan være svært her at foretage en præcis omkostningsberegning, men finder det uheldigt, at der er den betydelige usikkerhed om størrelsen på meromkostningerne. Vi opfordrer til, at man i lovudkastet udtrykkeligt specificerer de vigtigste af de faktorer, der skaber usikkerhed omkring størrelsen på merudgifter til sygeferiegodtgørelse og administrative merudgifter.

Med venlig hilsen



Hans Jørgen Steffensen

Høring over ændring af ferielovens regler om sygeferiegodtgørelse og div. administrative regler mht. indbetaling

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udsendt forslag til ændring af ferielovens regler om sygeferiegodtgørelse, der dermed bringes i overensstemmelse med EU-retten. FTF finder lovændringen et skridt i den rigtige retning, men påpeger også at der fortsat består behov for andre ændringer i ferieloven.

FTF har modtaget ændring af ferielovens regler om sygeferiegodtgørelse og div. administrative regler mht. indbetaling i høring og har foreløbigt følgende bemærkninger:

Det fremsatte forslag er f.s.v.a. ændringen af § 25, i overensstemmelse med anbefalingen fra den arbejdsgruppe under Implementeringsudvalget, der i februar 2013, med deltagelse af en repræsentant fra FTF, afgav rapport.

Med forslaget til lovændringen bringes ferieloven på dette punkt i overensstemmelse med EU-retten, der overordnet pålægger medlemsstaterne at sikre 4 ugers betalt ferie for lønmodtagere.

Lovændringen bringer fortsat ikke lighed mellem ferierettighederne for lønmodtagere med ret til løn under sygdom og lønmodtagere alene med ret til sygedagpenge.

Den første gruppe er således efter ferieloven berettiget til 5 ugers betalt ferie (løn under ferie eller feriegodtgørelse), mens den anden gruppe, afhængig af antallet af sygeperioder i optjenningsåret, kun er sikret 4 ugers betalt ferie, i overensstemmelse med direktivet.

Differencen mellem ferielovens overordnede norm og en minimumsimplementering af EU-retten afsted kommer en række unødigt komplicerede lovregler.

Henset til, at ratioen mellem arbejde og ferie på det danske arbejdsmarked er knæsat til 5 ugers ferie pr. år i ferieloven, synes det ikke begrundet, at enhver lappeløsning af ferieloven kun sker svarende til en minimumsimplementering, til fortsat skade for enkeltgrupper og potentielt svage grupper på arbejdsmarkedet.

Adgangen til at fravige bestemmelsen i den ændrede § 25 ved overenskomst, er i forslaget til ændringen af § 27 udgået. Bestemmelsen bør ændres således, at der blot ikke er adgang til at fravige bestemmelsen i § 25 til skade for lønmodtageren.

Det bør, mindst af lovbemærkningerne, fremgå at lønmodtagerens ret til sygeferiegodtgørelse også afregnes til Feriekonto i tilfælde af fratræden inden ferieafholdelse, hvilket henset til § 24 ikke helt kan udlæses af loven i sig selv.

FTF har foreløbigt ikke bemærkninger til ændringen i administrationen af opkrævningen af administrationsomkostningerne.

Det fremsatte lovforslag rejser i øvrigt spørgsmålet om en ganske tilsvarende problematik i forhold til personer, der alene modtager barselsdagpenge og ikke løn på barselsorlov. Også de vil under en efterfølgende ferieafholdelse kun have indkomst i form af feriedagpenge og ikke den fulde løn eller feriegodtgørelse heraf. Beskæftigelsesministeriet bør bringe disse regler overens.

Helt generelt er spørgsmålet derfor om ikke tiden er moden til nedsættelse af en arbejdsgruppe under beskæftigelsesministeriet med henblik på en samlet løsning af den række af fejl og mangler som loven frembyder, fremfor en fortsat punktvis lappemodel. I et sådant arbejde kunne medtages en vurdering af om reglerne i lovens § 13 (om sygdom under ferie) i praksis yder den påtænkte beskyttelse af lønmodtageren, ligesom det kunne vurderes om § 16 (om ferie i arbejdsfrie perioder) på baggrund af den senere fremkomne praksis fra EU-domstolen kan opretholdes.

Måtte det anførte give anledning til bemærkninger, kan henvendelse ske til undertegnede herom.

Med venlig hilsen



Per Frydenreim Møller

Advokat (H)
Tlf: +45 33 36 88 23
Mobil: +45 27 64 88 23
E-mail: pefm@ftf.dk

Christina Kirkegaard Thalund

Fra: Henning Bickham <heb@kto.dk>
Sendt: 3. september 2014 08:36
Til: Christina Kirkegaard Thalund; Carina Vinkler
Emne: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af ferie

Til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Styrelsen har den 6. august 2014 (sagsnr. 2012-2053) sendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om ferie i høring.

KTO har ikke bemærkninger til udkastet, da det vurderes, at ændringerne ikke har løn- og ansættelsesmæssige konsekvenser for de ansatte i kommuner og regioner, som er omfattet af den kommunale henholdsvis regionale ferieaftale. Der skal i øvrigt henvises til de høringssvar, der eventuelt kommer fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen
Helle Basse/Henning Bickham
KTO
Løngangstræde 25, 1
1468 København K

T 3347 0627
M 2857 6378
E heb@kto.dk



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S
Att.: Christina Kirkegaard Thalund og Carina Vinkler

Hørings svar vedrørende ændring af ferieloven – sygeferiegodtgørelse mv.

KL har den 6. august 2014 modtaget forslag om ændring af lov om ferie i høring. De nye regler vedrører optjening af sygeferiegodtgørelse for timelønnede, der ikke har ret til løn under ferie, og fællesopkrævning af betaling for FerieKontos administration af Feriepengeinfo.

KL har følgende bemærkninger til de foreslåede lovændringer:

1) Sygeferiegodtgørelse, lovforslagets § 25:

KL konstaterer, at de foreslåede ændringer vedrørende sygeferiegodtgørelse bringer ferieloven i overensstemmelse med EU-retten.

I lovforslaget fremgår, at lovændringen ikke skønnes at have økonomiske konsekvenser for de kommunale arbejdsgivere. Dette er ikke korrekt. Kommunerne beskæftiger et stort antal timelønnede. KL skønner, at der er ca. 59.000 timelønnede i kommunerne.

I 2013 havde månedslønnede i kommunerne 1,2 mio. fraværperioder. Med de samme antagelser som i beregningerne i lovforslaget for private arbejdsgivere, skønnes det, at kommunerne får en merudgift på 30% af de anførte merudgifter for private arbejdsgivere, dvs. 9 mio. kr. årligt.

2) Fællesopkrævning af betaling for Feriekontos administration af Feriepengeinfo, lovforslagets § 43e:

Efter ferielovens § 43 d, stk. 3 kan direktøren for styrelsen fastsætte regler om, at arbejdsgiverne skal betale for FerieKontos administrationsudgifter til Feriepengeinfo. Af lovforslagets § 43 e fremgår, at opkrævningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administrationsudgifter mv. kan tilsluttes ATP's eksisterende fællesopkrævning af arbejdsgiverbidrag og at opkrævningen berører de arbejdsgivere, der

Den 2. september 2014

Sags ID: SAG-2014-04514

Dok.ID: 1893280

SJB@kl.dk

Direkte 3370 3443

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 1/3

indberetter ferieoplysninger til indkomstregisteret og som ikke indbetaler feriegodtgørelse til Feriekonto.

I forbindelse med indførelse af ferielovens § 43 d, stk. 3 i 2012 forudsatte KL i høringssvaret, at kommunerne ikke ville være omfattet af § 43, d, stk. 3, herunder § 27a og § 30a, idet Kommunerne har deres egen feriekortordning og derfor ikke indbetaler feriepenge til FerieKonto. KL har derfor ikke tidligere kommenteret dette.

Af lovforslaget fremgår, at arbejdsgiverne skal betale for FerieKontos administration af Feriepengeinfo og at betalingen kan indgå i en fælles opkrævning fra ATP.

I praksis betyder ændringen, at kommunerne bliver pålagt at skulle betale for Feriepengeinfos behandling af ferieoplysninger fra indkomstregisteret, når borgere med feriekort fra ferieåret 2015/2016 skal anmode om udbetaling af feriepenge på www.borger.dk og kommunerne efterfølgende skal have information fra Feriepengeinfo om, at den pågældende skal have udbetalt feriepenge fra kommunen. Kommunerne har deres egen feriekortordning og har ikke efterspurgt, at der centralt skulle oprettes en digital feriekortordning. Det er samtidig tvivlsomt, hvorvidt de kommunale arbejdsgivere kommer til at opleve en administrativ gevinst, idet de kommunale arbejdsgivere allerede har lønssystemer, der administrerer og håndterer optjening af ferie, afholdelse af ferie og udbetaling af feriepenge. Da feriepengene bliver i kommunerne indtil de udbetales, så har kommunerne også fremover behov for at have deres eget system, der behandler ferieoplysninger. Det er derfor uacceptabelt, hvis kommunerne skal betale for behandling af de digitale feriekort.

Den foreslåede lovændring rammer samtidig primært kommuner og regioner. Kommunerne har deres egen feriekortordning og indbetaler derfor ikke feriepenge til Feriekonto. Staten indbetaler feriepenge til FerieKonto og bliver derfor ikke berørt af ændringen. Private arbejdsgivere, omfattet af DA's digitale feriekortordning, indberetter ikke ferieoplysninger til indkomstregisteret og bliver ikke berørt af lovændringen.

Af lovforslaget fremgår, at lovændringen ikke vil have økonomiske konsekvenser for offentlige arbejdsgivere. Det er KL ikke enig i. Opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administrationsudgifter har økonomiske konsekvenser for de kommunale arbejdsgivere, idet kommunerne ikke tidligere skulle betale for dette. Opkrævningen rammer desuden arbejdsgiverne skævt, idet lovændringen primært rammer kommunale og regionale arbejdsgivere.

Af DUT-vejledningen fremgår, at merudgifter, der påvirker kommuner eller regioner via rollen som arbejdsgiver, som udgangspunkt er omfattet af DUT-kompensation. Indsættelse af § 3 i lovforslaget, hvor de kommunale arbejdsgivere ikke får økonomisk kompensation for de merudgifter, som følger af lovforslaget, sætter DUT-reglerne ud af kraft. Det er uacceptabelt, at der i lovforslaget er indarbejdet en bestemmelse, der foreskriver, at de kommunale arbejdsgiveres merudgifter, som følge af lovforslaget, ikke vil indgå i fastsættelse af statens årlige tilskud til kommunerne. KL mener, at kommuner skal kompenseres for de merudgifter, som de kommunale arbejdsgivere bliver pålagt som følge af loven.

Af lovforslaget fremgår ikke, hvilket beløb, der vil blive opkrævet og på hvilket grundlag administrationsudgifterne bliver beregnet. KL ser frem til at se de nærmere beregninger på, hvordan administrationsudgifterne bliver beregnet. KL kan oplyse, at det skønnes, at kommunerne udskriver op imod en halv mio. feriekort pr. år.

Det har ikke været muligt at behandle høringsvaret politisk. KL tager derfor forbehold for en efterfølgende politisk behandling af sagen.

Med venlig hilsen


Marianne Brinch-Fischer


Susan Janssen Brandt

Christina Kirkegaard Thalund

Fra: Camilla Groth Frederichsen <cgf@lo.dk>
Sendt: 3. september 2014 09:45
Til: Christina Kirkegaard Thalund; Carina Vinkler
Emne: Høringssvar ang. forslag til lov om ændring af ferieloven
Vedhæftede filer: LO's høringssvar med bilag.pdf

Vedlagt fremsendes LO's høringssvar ang. ændring af ferieloven.

LO forbeholder sig at fremkomme med supplerende bemærkninger i løbet af næste uge.

Med venlig hilsen

f. Lizette Risgaard
Camilla Groth Frederichsen
Arbejdsret og arbejdsmiljøafdelingen
Direkte tlf.: 3524 6153 • Mail: cgf@lo.dk

LO • Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D, 2300 København S. • www.lo.dk



Det er os med overenskomster og faglige fællesskaber

ErDuOK.dk



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

Sagsnr. 14-2146
Vores ref. EJOE
Deres ref.

Sendt pr. mail til ckt@star.dk og cvi@star.dk

Den 3. september 2014

Forslag til ændring af ferieloven (optjening af sygeferiegodtgørelse).

LO har ved mail af 6. august 2014 modtaget Styrelsens forslag til lov om ændring af ferieloven.

Som tidligere meddelt kan LO tilslutte sig lovforslagets model for optjening af sygeferiegodtgørelse.

LO har imidlertid ved flere lejligheder gjort Styrelsen opmærksom på en efter LO's opfattelse både urimelig og ikke forudsat praksis angående adgangen efter ferielovens § 21, stk. 1 og 2, til at indgå aftaler mellem arbejdsgiver og lønmodtager om fravigelse af visse af ferielovens bestemmelser om varsling af ferie mv.

LO konstaterer, at LO's anbefalinger i den anledning, jf. nærmere nedenfor, ikke er medtaget i det fremsendte ændringsforslag til ferieloven.

LO understreger, at der er tale om påtrængende justeringer af ferieloven, der er nødvendige for opretholdelse af lovens beskyttelsespræceptive princip til sikring af lønmodtagernes grundlæggende ferierettigheder:

Ifølge ferielovens § 21, stk. 1 og 2, kan en række bestemmelser om varsling af ferie, afholdelse af ferie i opsigelsesperioden mv. fraviges ved individuel aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

LO har gennem de senere år konstateret en udbredt tendens, hvorefter ferielovens varslingsbestemmelser mv. er "aftalt" fraveget ved ansættelsen ved indsættelse af vilkår i ansættelsesbeviset, der fraviger ferieloven til ugunst for lønmodtageren.

Benyttelse af fravigelsesadgangen i ferielovens § 21, stk. 1 og 2, udgør efter LO's opfattelse et misbrug eller i hvert fald en ikke forudsat anvendelse af bestemmelsen, når det sker som et vilkår for ansættelsen, hvor lønmodtager vanskeligt kan siges at

indgå i en frivillig aftale. Der er tale om vilkår ensidigt til arbejdsgiverens fordel. Dette har aldrig været intentionen bag fravigelsesadgangen, der derimod skulle give adgang til en fleksibel tilrettelæggelse af ferien, hvor begge parter efter omstændighederne måtte anse dette for hensigtsmæssigt.

Som eksempler på anvendelse af fravigelsesadgangen i § 21 kan nævnes følgende vilkår fra ansættelsesbeviser, som LO har kendskab til:

"Det er aftalt, at i tilfælde af at den ansatte opsiges af Selskabet, er Selskabet berettiget til at pålægge den ansatte af afvikle såvel hovedferie som restferie med 1 måneds varsel"

"Opstår en periode mellem afslutning af et arbejdsforhold hos en kunde og påbegyndelse af arbejdsforhold hos ny kunde, hvor medarbejderen ikke er beskæftiget, kan arbejdsgiveren disponere feriefridagene til afholdelse i nævnte periode. Arbejdsgiveren kan ligeledes sende medarbejderen på tvungen ferie i nævnte periode"

"Allerede planlagt ferie i en opsigelsesperiode skal afvikles i denne, uanset opsigelsesperiodens længde"

"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 en måneds varsel".

Sidstnævnte eksempel var omdrejningspunktet i en sag anlagt af HK ved Sø- og Handelsretten. LO henleder opmærksomheden på følgende præmisser i rettens dom af 4. april 2014:

"Efter ordlyden i ferielovens § 21, stk. 2, og på baggrund af en fortolkning af bestemmelsens forarbejder, finder retten, at der er mulighed for at fravige ferielovens § 16, stk. 1, allerede ved en ansættelseskontrakts indgåelse – og derfor også på et tidspunkt, hvor AA ikke var opsagt".

Sø- og Handelsrettens dom (nu anket til Højesteret) vedlægges.

Dommen gav i øvrigt anledning til et nyhedsbrev fra det advokatkontor, der førte sagen for arbejdsgiveren:

”Dommen viser, at det er muligt for arbejdsgiveren allerede i forbindelse med indgåelsen af ansættelsesforholdet at aftale et kortere varsel af ferie. Konsekvensen heraf er, at arbejdsgiveren kan pålægge en opsagt medarbejder at afholde ferie i opsigelsesperioden.

Vi anbefaler således virksomheder at indføre dette i ansættelseskontrakten.”

Forslag 1:

De seneste års udbredte praksis, nu understøttet af SØ- og Handelsrettens dom af 4. april 2014, hvor arbejdsgiver indskriver fravigelser til ugunst for lønmodtageren i ansættelsesbeviset som vilkår for ansættelsen, bør føre til en lovændring, således at lønmodtageren alene kan give afkald på *aktuelle* rettigheder.

En beslægtet problemstilling, findes i relation til adgangen til at aftale fravigelse af Ferielovens § 16, stk. 1:

Hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder, kan en opsagt medarbejder ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden uanset ferien allerede måtte være fastsat. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet forlænges med antallet af feriedage. Reglen har til formål at sikre, at en opsagt medarbejder ikke skal bruge sin ferie til at søge nyt arbejde, således at feriens rekreative værdi forringes. Bestemmelsen kan fraviges ved individuel aftale, jf. § 21, stk. 2.

Arbejdsretten tog ved dom af 19. december 2011 (vedlagt) stilling til et principielt spørgsmål om § 16, stk. 1, jf. § 21, stk. 2, hvor en lønmodtager blev opsagt med 3 ugers varsel på den sidste arbejdsdag, inden han afholdt hovedferien på 3 uger. Parterne havde ikke forholdt sig til, hvorledes der nu skulle forholdes med ferien eller et eventuelt forlænget opsigelsesvarslet. Lønmodtageren tog på ferie som planlagt.

LO gjorde under sagen gældende, at selv om lønmodtageren havde holdt ferien, havde denne ikke derved frasagt sig en forlængelse af opsigelsesvarslet, jf. § 16, stk. 1, 3. pkt.

Arbejdsretten gav – på baggrund af ”*ferieretlig teori og administrativ praksis*” DA medhold i, at da lønmodtageren havde holdt sin ferie, måtte en stiltiende aftale om at fravige § 16, stk. 1, anses for indgået, hvorfor lønmodtageren ikke havde krav på forlængelse af opsigelsesvarslet.

Når en lønmodtager opsiges på et tidspunkt, hvor ferien ikke alene er fastlagt af arbejdsgiveren, men lønmodtageren tillige har indrettet sig herpå (bestilt en rejse, planlagt ferie med børnene, mv.), vil lønmodtageren, jf. Arbejdsretten dom, i realiteten være tvunget til at give afkald på en forlængelse af sit opsigelsesvarsel i henhold til § 16, stk. 1, 3. pkt. Alternativet hertil er, at lønmodtageren benytter sin ret til ikke at afholde den fastlagte, men måske allerede planlagte og indkøbte ferie.

Også dette udgør efter LO's opfattelse en både urimelig og ikke tilsigtet retsstilling.

Forslag 2:

Lønmodtageren bør reelt sikres, at der ikke kan kræves afholdt hovedferie i opsigelsesperioden uden at opsigelsesvarslet forlænges tilsvarende, jf. ferielovens § 16, stk. 1. Hvis lønmodtageren allerede har indrettet sig på afholdelse af ferie, bør lønmodtageren have ret til at holde ferien uden at skulle give afkald på et forlænget opsigelsesvarsel.

LO opfordrer regeringen til at medtage ovennævnte ændringer i det kommende lovforslag om sygeferiegodtgørelse.

Det skal understreges, at forslagene ikke indebærer ekstraomkostninger for arbejdsgiverne.

LO kan i øvrigt tilslutte sig forslaget om ændring af reglerne for sygeferiegodtgørelse.

LO foreslår i den forbindelse følgende ændring i lovbemærkningerne under pkt.

2.1.1., sidste punktum: I stedet for "*aftalt, at en lønmodtager ikke optjener ret til sygeferiegodtgørelse*" foreslås formuleringen "*aftalt andre vilkår for optjening af ret til sygeferiegodtgørelse*".

Med venlig hilsen


Lizette Risgaard

Ansættelses- og Arbejdsret - Ferie - Feriens afholdelse

Sø- & Handelsrettens dom af 4. april 2014

Sag F-6-13
HK Danmark s.m.f. AA
(Advokat Pøter Breum)
mod
Bibliotheca A/S
(Advokat Søren Sylvester Skjærbæk)

Senere Instans:
[Højesterets af 3. juni 2014](#)

Afsagt af dommerne:
Retsformand Henrik Rothe, Retsformand Lotte Wetterling, Retsformand Mette Skov Larsen, Byrial Bjørst og Sanna Claudius Stådl

Resume
Aftale om fravigelse af ferielovens § 16, stk. 1, kunne indgås i forbindelse med indgåelsen af en ansættelseskontrakt, jf. ferielovens § 21, stk. 2

Indledning

Sagen vedrører spørgsmålet om, hvorvidt det ved indgåelse af en ansættelseskontrakt er muligt at aftale en fravigelse af ferielovens § 16, stk. 1, jf. § 21, stk. 2, om varsling af afholdelse af ferie i forbindelse med en opsigelsesperiode, som ikke er aktualiseret på tidspunktet for ansættelseskontraktens indgåelse.

Påstande

[HK Danmark](#) har sommandatar for AA nedlagt påstand om, at [Bibliotheca A/S](#) tilpligtes at betale 8.652,02 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

[Bibliotheca A/S](#) har nedlagt påstand om frifindelse.

Der er mellem parterne enighed om den beløbsmæssige opgørelse af det rejste krav, såfremt HK Danmark måtte få medhold i sine fortolkninger af ferielovens § 21, stk. 2.

Oplysningerne i sagenAnsættelsesgrundlaget

AA blev ansat som logistik/indkøbsassistent hos Bibliotheca A/S (herefter Bibliotheca) pr. 10. maj 2010.

Af den ansættelseskontrakt, som parterne havde indgået, fremgik bl.a.:

§ 7 Ferie

...

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 en måneds varsel.

Bibliotheca har gjort gældende, at ansættelsesaftalen blev indgået mellem parterne efter, at AA havde haft kontrakten til gennemlæsning, og efter korrespondance mellem parterne, og at det i § 7 indeholdte vilkår dermed er aftalt.

HK Danmark har som mandatar for AA gjort gældende, at ansættelsesaftalens vilkår om fravigelse af varslingsreglerne er en ensidig bestemmelse.

Det er ubestridt, at den i sagen fremlagte ansættelseskontrakt blev underskrevet af begge parter.

Opsigelsen

Den 24. februar 2011 opsagde Bibliotheca AA med 3 måneders varsel med fratrædelse den 31. maj 2011. AA blev samtidig med opsigelsen fritstillet og pålagt i videst muligt omfang at afholde ferie i fritstillingsperioden.

Efterfølgende korrespondance og sagens anlæg

Ved brev af 1. august 2011 bestred HK it, medie & industri Hovedstaden på vegne af AA over for Bibliotheca, at AA kunne anses for at have afviklet hovedferie i opsigelsesperioden. Efter HK it, medie & industri Hovedstadens opfattelse gav ferielovens § 21 ikke mulighed for i ansættelseskontrakten at fravige ferielovens bestemmelser om varsling af ferie. HK it, medie & industri Hovedstaden anmodede derfor Bibliotheca om at afregne AAs tilgodehavende feriegodtgørelse til Feriekonto.

Bibliothecas advokat fastholdt ved brev af 9. august 2011, at ferielovens § 21 gav mulighed for at fravige ferielovens normale varslingsbestemmelser med henvisning til, at dette fremgik direkte af lovtæksten.

Ved breve af henholdsvis 25. oktober 2011 og 1. december 2011 fastholdt HK Danmark bl.a. AAs krav på feriegodtgørelse, og den 6. februar 2013 blev der indgivet stævning ved Retten i Glostrup, som henviste sagen til Sø- og Handelsretten ved kendelse af 10. april 2013.

Lovgrundlaget - ferieloven

Følgende fremgår af ferieloven (Lovbekendtgørelse 2013-02-22, nr. 202):

...

...

§ 15. ...

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

§ 16. En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder uanset hvad der tidligere måtte være

fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

...

§ 21...

Stk. 2, § 15, stk. 2, og § 16, stk. 1 kan fraviges ved aftale.

Tidligere gældende ferielov og forarbejder

§ 21, stk. 2, i ferieloven blev indsat i forbindelse med en lovrevision, der resulterede i vedtagelse af Lov nr. 396 af 31. maj 2000

Den inden revisionen gældende ferielov (Lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999) indeholdt bl.a. sålydende bestemmelser:

...

§ 9. Af ferien skal mindst 18 dage gives i sammenhæng i tiden mellem den 2. maj og den 30. september (ferieperioden).

Stk. 2. Resterende feriedage skal også gives i sammenhæng, men skal lægges uden for ferieperioden. Hvor hensynet til virksomhedens drift gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives i form af enkelte feriedage.

...

§ 10. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes, idet arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal imødekomme lønmodtagerens ønske om feriens placering. Arbejdsgiveren giver lønmodtageren meddelelse herom så tidligt som muligt, dog senest 3 måneder før ferien begynder for den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, jf. § 9, stk. 1, og senest 1 måned før ferien begynder for resterende feriedage, jf. § 9, stk. 2, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 2. Uden lønmodtagerens samtykke kan den ferie, der efter § 9, stk. 1, skal gives i sammenhæng i ferieperioden, dog ikke ligge i tiden mellem en af arbejdsgiveren meddelt opsigelse og fratrædelsestidspunktet, medmindre adgang hertil følger af bestemmelse i kollektiv overenskomst eller det efter lov eller overenskomst gældende opsigelsesvarsel er længere end 3 måneder eller opsigelsesvarslet er forlænget af antallet af feriedage.

...

§ 23. Enhver aftale, hvorved der gives afkald på den i denne lov hjemlede ret til ferie, feriegødtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, er ugyldig.

...

Ferieudvalget – der blev nedsat i januar 1997 til at forberede et lovforslag til modernisering og forenkling af ferieloven – afgav betænkning 1999 nr. 1375 om ferieloven og heraf fremgår følgende om fravigelighed og de gældende regler:

...

Herudover indeholder ferieloven mulighed for at fravige enkelte bestemmelser i ferieloven ved kollektiv aftale eller ved individuel aftale. Det drejer sig om ferielovens § 9, stk. 3, (placering af ferie for personer beskæftiget i landbruget), § 9, stk. 4, (deling af hovedferie og afholdelse af hovedferie uden for ferieperioden), § 10, stk. 2, (afholdelse af ferie i en opsigelsesperiode) og § 11 (placering af ferie inden for sæsonbetonede fagområder).

...

Som nævnt kan § 9, stk. 3, § 9, stk. 4, og § 10, stk. 2, også fraviges ved individuel aftale. I andre ansættelsesretlige love er del udgangspunktet, at aftaler om fravigelse af lovens bestemmelser kræver, at der på lønmodtagers side er tale om kollektivitet. Dette krav er opstillet ud fra en formodning om, at den enkelte lønmodtager ofte vil være i en udsat forhandlingssituation overfor arbejdsgiveren. På den anden side betyder adgangen til at fravige de nævnte bestemmelser ved individuelle aftaler, at der også i de mange situationer på det private arbejdsmarked, som ikke er dækket af overenskomst, er mulighed for inden for de udstukne rammer at aftale sig til noget andet end lovens hovedregler. Denne mulighed ville i mange tilfælde blive gjort illusorisk, hvis arbejdsgiveren alene kunne indgå aftaler med en lønmodtagerorganisation. Ophævelse af denne adgang ville reelt betyde, at fleksibiliteten for denne gruppe ville blive mindre.

...

Hertil havde Ferieudvalget bl.a. følgende overvejelser:

...

Det, der kunne tale imod, at aftaler på ferieområdet skal kunne indgås mellem to uorganiserede parter, er, at i en forhandlingssituation kan den enkelte lønmodtager/fierhed af lønmodtagere ofte være i en udsat forhandlingsposition over for arbejdsgiveren.

...

Om ferieåret og ferie i opsigelses- og fritstillingsperioder udtalte udvalget:

"Der findes ikke umiddelbart grund til at ændre reglerne om, at lønmodtagerens hovedferie skal beskyttes i en opsigelsesperiode. Men også her kunne man overveje en mulighed for parterne til ved kollektiv overenskomst at fravige denne beskyttelse.

For så vidt angår restferie i en opsigelsesperiode findes der heller ikke grund til at ændre den gældende retstilstand.

På samme måde findes den gældende praksis om fritstillingsperioder ikke at skulle ændres. ...

...

Ved den skriftlige fremsættelse af lovforslag nr. 178 (Forslag til Ferielov) den 27. januar 2000 bekendtgjorde arbejdsministeren, at:

"Forslaget til ny ferielov moderniserer og forenkler på en række punkter den gældende lov uden dog at bryde med de grundlæggende principper i den gældende lov.

...

Med den nye ferielov får arbejdsmarkedets parter blandt andet øget adgang til at aftale andre ferieregler, dog med respekt for internationale forpligtelser. ...

...

Som nævnt åbner loven nu mulighed for en langt højere grad af aftalefrihed mellem parterne. ... Herudover kan parterne fravige en række bestemmelser i loven, for eksempel om hvornår hovedferien og den øvrige del af ferien skal holdes.

...

I forslaget til Ferielov (LFF 1999-2000.1.178) var § 4, stk. 1 og 2, § 5, § 15, stk. 2, § 16, stk. 1, og § 21, stk. 2, affattet således:

“§ 4. En lønmodtager kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andel fremgår af de øvrige bestemmelser i loven.

Stk. 2. Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v.

...

§ 5. Hvor der efter denne lovs bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

§ 15. ...

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

§ 16. En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder uanset, hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

§ 21. ...

Stk. 2. § 15, stk. 2, og § 16, stk. 1, kan fraviges ved aftale.

Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget om baggrunden og de grundlæggende principper fremgår bl.a.:

“...

Ferieudvalget afgav sin betænkning i august 1999 i forbindelse med regeringens trepartsmøde. Regeringen tilkendegav ved denne lejlighed, at regeringen ikke umiddelbart var indstillet på at lave grundlæggende om på det eksisterende system, men at betænkningsarbejdet var en god anledning til at overveje en række mindre ændringer, der vil gøre ferieloven mere tidssvarende og fleksibel.

Lovens grundlæggende principper

Med forslaget til en ny ferielov opretholdes de grundlæggende principper i den gældende lov.”

Af bemærkninger til de enkelte bestemmelser fremgår del til § 21 bl.a.:

“I § 21 er der mulighed for at fravige bestemmelserne i § 14 om, hvornår ferie skal afholdes, § 15, stk. 2, om arbejdsgiverens frist ved fastsættelsen af ferien, og § 16, stk. 1, om at hovedferien ikke kan holdes i en opsigelsesperiode af kortere varighed. ...

Bestemmelserne kan fraviges både ved individuel og kollektiv aftale. Også efter gældende lov er det muligt i et vist omfang at fravige bestemmelserne. En individuel aftale bør ligge inden for rammerne af en eventuel overenskomst om spørgsmålet, idet der ellers kan opstå spørgsmål om overenskomstbrud. Aftalen vil efter almindelige arbejdsretlige principper kunne opsiges fra begge parter side, men det forudsætter, at ferien efter lovens regler kan holdes inden for ferieåret.

...

Der er mulighed for efter stk. 2 af aftale kortere frister for, hvornår arbejdsgiveren skal give meddelelse om feriens fastsættelse til lønmodtageren, ligesom der er mulighed for at fravige reglen om, at lønmodtageren ikke kan holde hovedferie i opsigelsesperioden.”

Arbejdsministeren besvarede den 27. marts 2000 bl.a. spørgsmål nr. 73 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg om lovforslaget. Af ministerens svar på spørgsmål nr. 73 fremgår, at både § 15, stk. 2, og § 16, stk. 1, kan fraviges ved individuel aftale.

Parternes synspunkter

HK Danmark har som mandatar for AA gjort gældende, at ordlyden i ferielovens § 21 er klar i forhold til, at varslingsreglerne for ferieafholdelse i ferielovens § 16, stk. 1, kan fraviges ved aftale, men der er ingen sikker støtte i forarbejderne for at antage, at ferielovens § 16, stk. 1, både kan fraviges ved individuel og kollektiv aftale, og det fremgår ikke af bestemmelsens ordlyd, hvornår en aftale om fravigelse af varslingsreglerne kan indgås. En arbejdstager kan udelukkende give afkald på aktualiserede rettigheder. Der er ikke i ferielovens § 21, stk. 2, hjemmel til, at ferielovens § 16, stk. 1, kan fraviges allerede ved ansættelseskontaktens indgåelse.

Efter den tidligere gældende ferielov var der ikke mulighed for at indgå aftaler om fravigelse af ferielovens varslingsregler, jf. § 10, stk. 2, i lovebekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke var hensigten med revisioner af ferieloven at ændre grundlæggende på det eksisterende system. Havde det været hensigten at ændre den tidligere gældende retstilstand, ville det være kommet til udtryk i forarbejderne til ferieloven.

Ferieloven var og er en beskyttelseslov, som udelukkende kan fraviges, hvor der er hjemmel hertil.

I den betænkning, som Ferieudvalget afgav, er det erkendt, at der ikke er et ensartet styrkeforhold mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, men fokus i forbindelse med lovbehandlingen var på muligheden for at fravige ferielovens bestemmelser ved indgåelse af kollektive overenskomster. Baggrunden for, at der er givet mulighed for, at arbejdsgiveren og arbejdstageren kan indgå aftaler om fravigelse af ferieloven, er, at det er muligt at opsiges aftalerne. En aftale om at fravige ferielovens § 16, stk. 1, kan arbejdstageren reelt ikke opsiges, da aftalen først vil blive aktualiseret, når arbejdstageren er opsagt.

Det er i øvrigt ikke tilstrækkeligt til at fastslå, at lønmodtageren har givet afkald på sine rettigheder i forhold til varsling af ferie, at det fremgår af ansættelseskontrakten, i den konkrete situation havde arbejdsgiveren et paradigme til ansættelseskontrakter, og det, der forhandles i en sådan situation, er arbejdstid, løn og klausuler. Varsling af ferie forhandles ikke. Ansættelseskontraktens § 7 har således karakter af et ensidigt fastsat vilkår fra arbejdsgiverens side.

HK Danmark bør derfor som mandatar for AA have medhold i den nedlagte påstand om, at AA har krav på feriegodtgørelse.

Bibliotheca har gjort gældende, at der her er tale om en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem to private parter, og som først blev underskrevet af parterne efter, at AA havde haft mulighed for at gennemlæse kontrakten og evt. sende den til sin fagforening og efter korrespondance mellem parterne. Da AA underskrev ansættelseskontrakten, accepterede hun blandt andet vilkåret om, at ferielovens regler om varsling af ferie var fraveget. Dette vilkår i ansættelseskontrakten er et klart og tydeligt aftalevilkår, som er

vedtaget af parterne. Det er ikke tale om et ensidigt fastsat vilkår. Det er muligt, at AA ikke var opmærksom på bestemmelsen, men det ændrer ikke ved, at hun har accepteret den. Ansættelseskontrakten er i sin helhed utvivlsomt indgået mellem parterne.

Ferielovens § 16, stk. 1, er gjort deklaratorisk. Formuleringen af ferielovens § 21, stk. 2, er meget klar. Der stilles ikke krav om, at en aftale om fravigelse § 16, stk. 1, først kan ske, når situationen er aktualiseret. Det vil kræve sikre holdepunkter i forarbejderne, hvis der skal kunne stilles krav om aktualisering, og sådanne findes ikke. Arbejdstageren vil desuden aldrig være interesseret i at indgå en aftale om fravigelse af ferielovens § 16, stk. 1, når opsigelsen er aktuel. Hvis der er et krav om aktualitet, vil bestemmelsen derfor i realiteten være præceptiv, hvilket den ikke er.

Konklusionen er, at to deklaratoriske bestemmelser er fraveget ved aftale. Bestemmelsen i § 21, stk. 2, er så klar, at det ikke har været nødvendigt at skrive om det i forarbejderne, og når der ikke fremgår noget af forarbejderne, må det være lovtæksten, der er gældende. Den gældende ferielov giver adgang til en langt højere grad af aftalefrihed end den tidligere, hvor bestemmelserne udelukkende kunne fraviges i et vist omfang. I dag kan de fraviges fuldt ud.

Bibliotheca A/S bør derfor på denne baggrund frifindes for den af HK Danmark som mandatar for AA nedlagte påstand.

Sø- og Handelsrettens afgørelse

§ 7 i ansættelseskontrakten mellem AA og Bibliotheca, som danner grundlag for denne sag, er klart formuleret, og det er ubestridt, at ansættelseskontrakten er underskrevet af begge parter. Der findes herefter ikke at være grundlag for at fastslå, at vilkåret om fravigelse af ferielovens § 16, stk. 1, ikke er aftalt mellem parterne.

Af den skriftlige fremsættelse af lovforslaget fremgår, at det fremsatte lovforslag var udtryk for en liberalisering af parternes adgang til at indgå aftaler på ferielovens område. Der findes ikke i forarbejderne til den gældende ferielov at være sikre holdepunkter til støtte for en antagelse om, at § 21, stk. 2, skal fortolkes indskrænkende og imod sin ordlyd.

Efter ordlyden i ferielovens § 21, stk. 2, og på baggrund af en fortolkning af bestemmelsens forarbejder, finder retten, at der er mulighed for at fravige ferielovens § 16, stk. 1, allerede ved en ansættelseskontrakts indgåelse – og derfor også på et tidspunkt, hvor AA ikke var opsagt.

På denne baggrund tager retten den af Bibliotheca nedlagte påstand om frifindelse til følge.

Efter sagens udfald skal HK Danmark som mandatar for AA betale sagsomkostninger til Bibliotheca.

Sagsomkostningsbeløbet fastsættes skønsmæssigt henset til sagens omfang og karakter til 12.000 kr.

Thi kendes for ret:

Bibliotheca A/S frifindes.

HK Danmark som mandatar for AA skal inden 14 dage betale 12.000 kr. i sagsomkostninger til Bibliotheca A/S.

Sagsomkostningsbeløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 19. december 2011

i sag nr.: AR2011.0001

Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Evelyn Jørgensen)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
DIO I
for
DSV Road A/S
(advokat Tine B. Skyum)

Dommere: Henrik Lind, Poul Monggaard, Asger Tue Pedersen, Benny Rosberg, Laurits Rønn, Peter Stenholm og Niels Waage (retsformand).

Indledning

Denne sag drejer sig om, hvorvidt det forhold, at en opsagt medarbejder holder ferie i opsigelsesperioden på trods af bestemmelsen i ferielovens § 16, stk. 3, indebærer, at medarbejderens opsigelsesperiode forlænges med antallet af feriedage.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, DSV Road A/S til Fagligt Fælles Forbund skal betale 12.213,94 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra beløbets normale forfaldsdato til betaling sker.

Klager har under hovedforhandlingen frafaldet en påstand om, at indklagede, DSV Road A/S skal betale en efter rettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for DSV Road A/S har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Medlem af 3F Niels Erik Jensen, der var ansat i DSV Road A/S og i henhold til overenskomsten havde et 14 dages opsigelsesvarsel, blev den 20. juli 2010 opsagt pr. den 13. august 2010 på grund af strukturændringer i selskabet.

Niels Erik Jensen holdt 3 ugers ferie fra den 26. juli 2010 til den 13. august 2010 og stillede sig mandag den 16. august 2010 til rådighed for selskabet, der afviste ham, idet han blev anset som fratrådt som afskediget.

3F protesterede over, at opsigelsesvarslet ikke var blevet forlænget med antallet af afholdte feriedage i henhold til ferielovens § 16, stk. 1.



Der blev afholdt fællesmøde, uden at enighed kunne opnås, hvorefter sagen blev indbragt for Arbejdsretten.

Vidneforklaringer

Der er for Arbejdsretten afgivet vidneforklaringer af faglig sekretær i 3F-Transport Lars Ulrik Helbo og af divisionschef i DSV Road A/S Morten Kjærgaard.

Lars Ulrik Helbo har forklaret, at han talte med Niels Erik Jensen i slutningen af dennes ferie i august 2010. Niels Erik Jensen fortalte, at han i forbindelse med sin opsigelse havde sagt til divisionschef Morten Kjærgaard, at han skulle holde ferie fra den følgende mandag, hvilket Morten Kjærgaard ikke havde sagt noget til. Vidnet sagde til Niels Erik Jensen, at han havde krav på et forlænget opsigelsesvarsel svarende til antallet af feriedage, hvorfor han skulle møde på arbejdspladsen efter sin ferie og stille sin arbejdskraft til rådighed. Det havde Niels Erik Jensen så gjort mandag den 16. august, men var blevet afvist, fordi arbejdsgiveren anså ham som afskediget pr. 13. august 2011.

Morten Kjærgaard har forklaret, at han er chef for de aktiviteter, som Niels Erik Jensen var ansat til at udføre. Den 20. juli 2010 skulle han afskedige 6 medarbejder på grund af nedskæringer. Han ringede til de enkelte medarbejdere og gav dem besked om afskedigelsen og baggrunden herfor. Samtalerne havde ikke et specielt personligt præg. Hans klare indtryk var, at Niels Erik Jensen havde forstået budskabet efter telefonsamtalen. Han husker, at Niels Erik Jensen fortalte, at han gik på ferie den førstkommande mandag. Vidnet reagerede ikke på den information. Han havde ikke været sig bevidst, at Niels Erik Jensen skulle på ferie umiddelbart i forlængelse af afskedigelsen, og opsigelsesbrevet var ikke skrevet med ferieloven i baghovedet.

Hen imod afslutningen af Niels Erik Jensens ferie talte han atter med Niels Erik Jensen, der havde henvendt sig til DSV og spurgt til, hvad han skulle lave den 16. august. Vidnet understregede, at Niels Erik Jensen var fratrukket og derfor ikke skulle møde den 16. august. Der var ikke yderligere dialog herom.

Parternes argumentation

Klager har anført, at det følger af ferielovens § 16, stk. 1, at opsigelsesvarslet skal forlænges med antallet af feriedage, hvis hovedferien skal kunne afholdes i en opsigelsesperiode, der er under tre måneder. Reglen har til formål at sikre, at den opsagte lønmodtager ikke skal bruge sin ferie til at søge nyt arbejde, således at feriens rekreative værdi forringes. Reglen kan ganske vist fraviges ved aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, men da der er tale om en regel, der skal beskytte feriens rekreative værdi, kan reglen kun anses som fraveget, hvis der foreligger sikre holdepunkter herfor.

I den foreliggende sag har lønmodtageren med arbejdsgiverens accept holdt sin hovedferie i opsigelsesperioden, selv om denne var under 3 måneder.

Der er imidlertid ikke grundlag for at antage, at lønmodtageren dermed frasagde sig den forlængelse af sit opsigelsesvarsel med antallet af feriedage, som han efter ferielovens 16, stk. 3, har krav på. Indklagede har ikke sandsynliggjort eller dokumenteret, at DSV og Niels Erik Jensen stiltiende skulle have indgået en aftale herom.

Indklagede har anført, at ferielovens § 21, stk. 2, jf. § 16, stk. 1 giver mulighed for at aftale, at hovedferien kan holdes i en opsigelsesperiode, selv om denne er kortere end 3 måneder. Der er ikke i ferieloven særlige formkrav til en sådan aftale, der derfor også kan indgås stiltiende.



Niels Erik Jensen valgte at påbegynde sin ferie på trods af sin opsigelse, og der må under disse omstændigheder være indgået en stiltiende aftale om, at hovedferien skulle afholdes som planlagt, uanset at Niels Erik Jensen var blevet opsagt, og at Niels Erik Jensen dermed frasagde sig en forlængelse af sin opsigelsesperiode.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Efter § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter indbringes for Arbejdsretten bl. a. sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold. Efter § 10, stk. 2, kan Arbejdsretten behandle en sag indbragt i henhold til § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

Arbejdsretten anser sagen som indbragt for retten med påstand om, at der foreligger et overenskomstbrud (jf. at klager oprindeligt ud over påstand om betaling af et efterbetalingskrav påstod indklagede pålagt bod), idet klager gør gældende, at Niels Erik Jensens opsigelsesvarsel i medfør af ferielovens § 16, stk. 1, var forlænget med antallet af feriedage, således at Niels Erik Jensens ansættelse først udløb 1. september 2010. Det påståede overenskomstbrud består herefter i, at Niels Erik Nielsen ikke har modtaget løn i den forlængede opsigelsesperiode.

Arbejdsretten må herefter tage stilling til, om klager har ret i, at ferielovens § 16, stk. 1, fører til, at opsigelsesvarslet blev forlænget i det foreliggende tilfælde.

Ferielovens § 16, stk. 1 er sålydende:

”En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.”

Efter ferielovens § 21, stk. 2, kan lovens § 16, stk. 1, fraviges ved aftale.

I arbejdsministerens bemærkninger til forslaget til § 16 i ferieloven (lov nr. 396 af 31. maj 2000), udtales det, at § 16, stk. 1, sammenholdt bestemmelsen i § 21, stk. 2, svarer til den dagældende ferielovs § 10, stk. 2. Det udtales videre, at bestemmelsen regulerer spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtageren har pligt til at holde ferie i en opsigelsesperiode, og at formålet med bestemmelsen er, at lønmodtageren skal bruge sin ferie til rekreation og ikke til jobsøgning. Ønsket er at beskytte lønmodtagere med et kortere opsigelsesvarsel mod, at ferien ikke opfylder det tiltænkte rekreative udbytte, fordi lønmodtageren er nødt til at bruge ferien på jobsøgning.

John Heilbrunn oplyser i Kommenteret ferielov (1990) vedr. § 10, stk. 2, i den dagældende ferielov, at ferielovskontoret har statueret, at undladelse af at give møde på arbejde på den første planlagte feriedag må anses som et samtykke, der afskærer lønmodtagere fra senere at kunne rejse krav om feriegodtgørelse svarende til hovedferiedagene, i sager, hvor lønmodtagere - uvidende om ferielovens kringelkroge - på trods af, at de er blevet afskediget lige før en planlagt ferie, alligevel afholder denne i stedet for at kræve den udskudt.

I Ferieloven med kommentarer af bl. a. Kirsten Weber Olsen (DJØFs forlag, 2001) udtales det i en kommentar til § 16, at en lønmodtager har pligt til at møde på arbejde, hvis hovedferien er bortfaldet efter bestemmelsen i § 16, stk. 1. En lønmodtager, der uden nærmere aftale bliver væk i den oprindeligt planlagte ferieperiode, kan derfor som udgangspunkt siges at have misligholdt ansættelsesforholdet.



I Funktionærret, 4. udgave (2011) af Lars Svenning Andersen m. fl. udtales det s. 481, at hvis funktionæren tager på ferie, selv om han ikke er fritstillet, ligger der heri en accept af, at funktionæren ikke vil påberåbe sig § 16, stk. 1.

Arbejdsretten finder, at ferielovens § 16, stk. 1, efter sin ordlyd og efter forarbejderne til bestemmelsen indebærer, at lønmodtageren ikke har pligt til at holde ferie i opsigelsesperioden, med mindre opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

Da § 16, stk. 1, kan fraviges ved aftale, kan arbejdsgiveren og lønmodtageren aftale, at lønmodtageren holder ferie i opsigelsesperioden, selv om opsigelsesvarslet ikke er forlænget.

I den foreliggende sag lægges det til grund, at arbejdsgiveren ikke havde forlangt, at lønmodtageren skulle afholde sin hovedferie i opsigelsesperioden, men at lønmodtageren alligevel holdt sin hovedferie i opsigelsesperioden med arbejdsgiverens vidende og uden indsigelse fra denne. Under disse omstændigheder finder Arbejdsretten – i overensstemmelse med ferieretlig teori og administrativ praksis – at lønmodtageren gav afkald på at påberåbe sig bestemmelsen i ferielovens § 16, stk. 1.

Derfor finder Arbejdsretten ikke tilstrækkeligt grundlag for at antage, at opsigelsesvarsel har været forlænget i det foreliggende tilfælde. Der har derfor ikke været grundlag for det fremsatte efterbetalingskrav, og der har ikke foreligget noget overenskomstbrud.

Indklagedes frifindelse påstand tages derfor til følge.

THI KENDES FOR RET

Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for DSV Road A/S frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten

Niels Waage

Christina Kirkegaard Thalund

Fra: Marianne Borker <MarianneBorker@dsr.dk>
Sendt: 3. september 2014 12:16
Til: Christina Kirkegaard Thalund; Carina Vinkler
Cc: Helle Varming; Maarit Väisänen
Emne: SV: Høring oveckt@star.dk og Carina Vinkler, cvi@star.dk.r udkast til forslag om ændring af ferieloven

Til Arbejdsmarkedsstyrelsen

Sundhedskartellet har modtaget udkast til forslag om ændring af ferieloven i høring.

Sundhedskartellet skal i det hele henvise til FTFs høringssvar, og har ikke yderligere bemærkninger.

Venlig hilsen

Marianne Borker

Advokat
Forhandling

MarianneBorker@dsr.dk
+45 4695 4077
+45 2965 5341

Dansk Sygeplejeråd



Sankt Annæ Plads 30,
1250 København K
+45 3315 1555
dsr@dsr.dk | www.dsr.dk | Facebook



SYGEPLEJEFESTIVAL
2014



DET ER OS MED OVERENSKOMSTER
OG FAGLIGE FÆLLESSKABER
ERDUOK.DK

Fra: Christina Kirkegaard Thalund [<mailto:CKT@star.dk>]

Sendt: 6. august 2014 13:45

Til: 'ac@ac.dk'; 'samvirke@ak-samvirke.dk'; 'ase@ase.dk'; 'feriefonden@aff.dk'; 'info@businessdanmark.dk'; 'info@cfu-net.dk'; 'da@da.dk'; 'mail@danskeadvokater.dk'; 'regioner@regioner.dk'; 'dt@datatilsynet.dk'; 'kontakt@kooperationen.dk'; 'info@detfagligehus.dk'; Louise Starup - LOU; 'fa@fanet.dk'; 'ftf@ftf.dk'; 'fifu@f-f.dk'; 'ida@ida.dk'; 'kto@kto.dk'; 'kl@kl.dk'; 'ka@ka.dk'; 'info@krifa.dk'; 'lo@lo.dk'; 'lh@lederne.dk'; 'dadl@dadl.dk'; 'atp@atp.dk'; 'parasollen@parasollen.dk'; 'info@pro-f.dk'; 'shk@sundhedskartellet.dk'; chs@atp.dk; gfm@atp.dk

Cc: Sanne Emilie Molin; Søren Balslev; Kirsten Brix Pedersen

Emne: Høring over udkast til forslag om ændring af ferieloven

Vedlagt sendes udkast til forslag om ændring af ferieloven samt høringsbrev af d.d.

Frist for bemærkninger er onsdag den 3. september 2014 kl. 10.

Venlig hilsen

Christina Kirkegaard Thalund

Jurist

Arbejdsmarkedsydelse

Direkte telefon: 72 14 21 19

E-mail: ckt@star.dk



**Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering**

Njalsgade 72 A

2300 København S.

Tlf.: +45 72 14 20 00

Sikker e-mail: ams@ams.dk og sfr@sfr.dk

Hjemmeside: www.ams.dk og www.sfr.dk

**Danish Agency for
Labour Market and Recruitment**

Njalsgade 72 A

2300 København S.

Phone: +45 72 14 20 00

Secure e-mail: ams@ams.dk og sfr@sfr.dk

Website: www.ams.dk og www.sfr.dk



Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail, hvis det er nødvendigt