

# Kandidatspeciale

Nicoline Houmann Thuesen og Sarah Rolighed Yde

Samtidighedsferie i overensstemmelse med EU-ret

Vejleder: Bjørn Holtze

Aalborg Universitet

Maj 2020

## Indhold

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Abstract .....                                                | 1  |
| Indledning .....                                              | 2  |
| 1. Emnefelt .....                                             | 3  |
| 1.1 Problemformulering.....                                   | 3  |
| 1.2 Afgrænsning.....                                          | 3  |
| 1.3 Metode .....                                              | 4  |
| 2. EU's indvirkning i national ret.....                       | 8  |
| 2.1 Tiltrædelsesloven .....                                   | 9  |
| 2.2 Europæiske principper .....                               | 11 |
| 2.2.1 Forrangsprincippet .....                                | 11 |
| 2.2.2 Nærhedsprincippet.....                                  | 12 |
| 2.2.3 Proportionalitetsprincippet .....                       | 13 |
| 2.3 Lissabontraktatens art. 151.....                          | 14 |
| 2.4 Direktiver.....                                           | 15 |
| 2.4.1 Fortolkningsforpligtelsen.....                          | 15 |
| 2.5 EU-domstolen .....                                        | 16 |
| 2.6 Forholdet mellem Arbejdstidsdirektivet og ferieloven..... | 17 |
| 3. Retten til ferie .....                                     | 19 |
| 4. Hvem er omfattet af ferieloven?.....                       | 20 |
| 4.1 Arbejdstagerbegrebet indenfor EU-retten .....             | 20 |
| 4.2 Lønmodtagerbegrebet i den danske ferielov .....           | 22 |
| 4.3 Delkonklusion .....                                       | 24 |
| 5. Bevæggrunde bag den nye ferielov .....                     | 26 |
| 5.1 Aftaleteksten .....                                       | 28 |
| 5.1.1 Den danske model.....                                   | 29 |
| 5.1.2 Delkonklusion .....                                     | 32 |
| 5.2 Modvilje mod implementering af mellemfolkelig ret.....    | 33 |
| 6. Den nye ferielov.....                                      | 35 |
| 6.1 Forskudt ferie.....                                       | 35 |
| 6.2 Samtidighedsprincippet.....                               | 36 |
| 6.3 Hybridløsninger .....                                     | 37 |

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 6.3.1 Ferieårets begyndelse .....                                 | 37 |
| 6.3.2 Afholdelsesperioden .....                                   | 39 |
| 6.3.3 Varslingsregler .....                                       | 40 |
| 6.4 Delkonklusion .....                                           | 41 |
| 7. Fortolkning af arbejdstidsdirektivet artikel 7 .....           | 42 |
| 7.1 C-277/08, Pereda.....                                         | 43 |
| 7.1.2 Hvad siger dommen? .....                                    | 44 |
| 7.2 C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging .....              | 45 |
| 7.2.1 Sagen kort .....                                            | 45 |
| 7.2.2 Sagen .....                                                 | 45 |
| 7.2.3 Om det præjudicielle spørgsmål .....                        | 48 |
| 7.2.4 Hvad siger dommen? .....                                    | 49 |
| 7.4.5 Delkonklusion .....                                         | 50 |
| 7.3 De forenede sager C-350/06 og C-520/06.....                   | 51 |
| 7.3.1 Sagerne .....                                               | 51 |
| 7.3.2 Om det præjudicielle spørgsmål .....                        | 53 |
| 7.3.3 Hvad siger dommen? .....                                    | 55 |
| 7.4 EU-domstolens retstilstand.....                               | 55 |
| 7.41 Samtidighedsprincippet vs. EUD fortolkning .....             | 58 |
| 7.4.2 Delkonklusion.....                                          | 58 |
| 8. Dansk ret i overensstemmelse med EU .....                      | 59 |
| 8.3 Kan optjent ferie forskydes? .....                            | 61 |
| 8.3.1 Afholdelsesperiode på 16 måneder .....                      | 62 |
| 8.4 Samtidighedsprincippet afspejlet i arbejdstidsdirektivet..... | 63 |
| 8.5 Delkonklusion .....                                           | 64 |
| 9. Dansk retsstilling.....                                        | 65 |
| 9.1 Forskudsferie .....                                           | 65 |
| 9.1.1 Optjening inden for samme ferieår .....                     | 66 |
| 9.1.2 Gensidig aftale .....                                       | 67 |
| 9.1.3 Retsvirkning af forskudsbetalt ferie .....                  | 68 |
| 9.2 Kollektive overenskomster.....                                | 69 |
| 10. Konklusion .....                                              | 70 |
| Litteraturliste .....                                             | 72 |

# Abstract

On September 1st, Denmark welcomes a new Holiday Act. The first Danish holiday law dates back to 1938 and was intended to obtain holiday rights for the covered part of the labor market. These holiday rights were secured through collective bargaining agreements, and have continuously been amended, expanded and revised as a natural part of the development of the collective bargaining agreements. However, the basic principles of earning and organizing holidays have not changed much since the first holiday law in 1938.

So, if the holiday legislation has been "updated" continuously and regularly over time, what are the motives for changing the law? Since Denmark became a member of the European Union in 1972, Danish law has been obliged to comply with EU law. In a formal notice issued in 2014, the EU Commission found that *"Denmark has failed to fulfill its obligations to Directive 2003/88 / EC concerning certain aspects of the organisation of working time"*. The Commission argues that Denmark's holiday rules do not always allow employees the four weeks a year of holiday guaranteed by the directive. In fact, it may take up to 16 months before Danish employees can make use of their earned vacation. To fulfill its obligations toward EU, Denmark is welcoming a new Holiday Act. The key word is concurrent holiday.

However, it seems like the government together with a set committee are focusing more on keeping the holiday rules as close to the current ones as possible. Instead of focusing on bringing Danish law in line with EU law, the new law is more about maintaining the existing holiday conditions that have been ensured through many years of Danish labour tradition.

In this thesis, it is being questioned whether this new Holiday Act takes sufficient account of the implementation of EU law, or whether the consideration of Danish labor law rather challenges this implementation. Does concurrent holiday comply with the EU directive and does this principle of concurrency change the state of law in Denmark?

# Indledning

I år 2020 overgår danske lønmodtagere til en ny ferielov. Danskerne skal ikke længere optjene deres ferie til afholdelse i det kommende ferieår, men i stedet afholde såkaldt "samtidighedsferie". Hvorfor? I 2014 rettede EU Kommissionen henvendelse til Danmark i åbningsskrivelse nr. 2013/4304, hvori der blev udtrykt bekymring over hvorvidt Danmark havde tilsidesat de forpligtelser, der påhviler Danmark i henhold til arbejdstidsdirektivet. Hvad der først blev afvist af den danske regering, blev senere taget op i et ferieudvalg, og per 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft. Specialet har til hensigt at undersøge, om Danmark med indførelsen af samtidighedsferie, kan siges at have bragt sin ferielovgivning i overensstemmelse med EU-retten og om hvorvidt EU's kompetencer overhovedet rækker til at kræve ferieloven ændret. Der ses på, hvor meget og hvor lidt har Danmark ønsket at ændre på, og om der med relativt få ændringer er taget tilstrækkelig hensyn til implementeringen af EU-retten i den nye ferielov. Samtidig undersøges det, om hensynet til den danske arbejdsmarkedsret snarere udfordrer denne implementering. Det danske arbejdsmarkeds historie er stærk og stolt og den danske model har sat dagsordenen i mere end 100 år. Kan den nye ferielov afspejle den historie og tradition, og samtidig være i overensstemmelse med EU-retten? Ændres den danske retstilstand med indførelsen af den nye ferielov?

# 1. Emnefelt

Emnet for dette speciale er ferieloven og overgangen fra forskudt ferie til samtidighedsferie. EU rettede i 2014 kritik af Danmark vedrørende manglende overensstemmelse med EU-retten på området for arbejdstid. I specialet ses der på selve ordlyden i ferieloven og i arbejdstidsdirektivet, og det undersøges om den nye ferielov i tilstrækkelig grad må antages at være blevet bragt i overensstemmelse med EU-lovgivningen. Samtidig undersøger specialet i hvor høj grad den danske model spiller en rolle, og om der kan tales om en ferielov i overensstemmelse med EU-retten samtidig med, at hånden holdes under den danske model i dens rolle som spiller i dansk arbejdsmarkedsret. Selve begreberne som "arbejdstager", "ferie" og "optjeningsår" forsøges defineret, ligesom der vil blive set på retspraksis. Det er særligt EU-domstolens praksis, som er central for dette speciale, da det er derigennem en fortolkning af arbejdstidsdirektivets artikel 7 kan udledes. EU-domstolens retstilstand kan give et praj om hvorvidt den danske ferielov lever op til de internationale forpligtelser. I specialet vil der blive undersøgt, om indførsel af samtidighedsferie medfører at selve retstilstanden ændrer sig, og i så fald hvor meget, i dansk ret. Specialet vil også tage en diskussion om hvorvidt samtidighedsprincippet er i overensstemmelse med EU-retten.

## 1.1 Problemformulering

*Er samtidighedsferie i overensstemmelse med EU-retten og ændrer samtidighedsprincippet retstilstanden i dansk ret?*

## 1.2 Afgrænsning

Specialet søger at svare på spørgsmålet om, hvorvidt indførelsen af samtidighedsferie er i overensstemmelse med EU-retten, og vil samtidig diskutere hvorvidt denne overgang ændrer retstilstanden i dansk ret. For at kunne gøre dette, er det nødvendigt at se på gældende dansk ferielovgivning, samt den lovgivning som der overgås til. Idet presset til at ændre ferielovgivningen kommer fra EU, vil det også være nødvendigt at inddrage EU-ret, herunder relevante direktiver og retspraksis.

Idet specialet koncentrerer sig om forholdet mellem dansk arbejdsmarkedsret og EU-retten, betyder det også, at der er mange - ellers i øvrigt meget aktuelle - emner der ikke berøres. Det drejer sig blandt andet om det mere tekniske aspekt i overgangen fra forskudt ferie til samtidighedsferie. Herunder indgår spørgsmål om selve optjeningen, afholdelsen og feriebetalingen, samt den overgangsordning, som danskerne lige nu befinder sig i. Der bliver heller ikke taget stilling til spørgsmål om økonomi og arbejdsgivernes likviditet, herunder mulighed for kompensation, samt til borgernes retsstilling.

### 1.3 Metode

Metode i juraens verden anvendes til at finde gældende ret, "*de lege lata*"<sup>1</sup>. I dette speciale anvendes den retsdogmatiske metode. Dette metodevalg er taget, selvom den nye ferielov ikke på nuværende tidspunkt kan anses for at være gældende ret, da loven først træder i kraft i september 2020. Metodevalget afspejler, at den nye ferielov vil blive gældende ret fra september måned 2020. Retsdogmatikken har til opgave at:

*"(...) analysere og beskrive den i samtiden gældende retstilstand".<sup>2</sup>*

For at kunne opfylde dette formål, skal opgaven knyttes til den praktiske virkelighed, lige meget hvordan denne måtte fastlægges. Der findes således to afskygninger af retsdogmatikken. Den ene skal beskrive og analysere gældende ret. Den anden har til formål at løse konkrete, praktiske konflikter. Den retsdogmatiske metode har til formål at beskrive og analysere gældende ret på et bestemt område, uden dog at skulle løse konkrete konflikter. Den fremgangsmåde der anvendes til at tage stilling til et retligt problem, kaldes den juridiske metode.<sup>3</sup> Man kan klarlægge gældende ret gennem den retsdogmatiske metode ved hjælp af fem punkter;

1. retsreglerne på et bestemt område analyseres og beskrives - konkrete konflikter skal ikke løses

---

<sup>1</sup> Munk-Hansen, C. (2017) *Den juridiske løsning, Introduktion til juridisk metode*. (1. udgave, 1. oplag). Jurist- og Økonomforbundets Forlag: 11

<sup>2</sup> Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori*. (1. udgave, 1. oplag). Jurist- og Økonomforbundets Forlag: 190

<sup>3</sup> Ibid: 190

2. de almindelige regler og principper inden for et bestemt retsområde skal fastlægges og beskrives
3. retsreglerne kan systematiseres - og systematikken analyseres
4. der kan bidrages med nye relevante perspektiver
5. man kan forholde sig til faktiske så vel som hypotetiske konflikter, og på baggrund af disse præcisere en eventuel retlig tvivl.<sup>4</sup>

Det er netop gennem beskrivelse, fortolkning, analysering og perspektivering til udenlandsk ret, at dette speciale søger at finde frem til gældende ret på ferieområdet i Danmark - og dermed også de udfordringer der måtte være. Samtidig benyttes retspraksis til at give et indblik i faktiske konflikter, og på baggrund af disse, søge at finde frem til at præcisere retlige tvivlsspørgsmål.

Specialet tager udgangspunkt i forskellige retskilder. Først og fremmest tages der afsæt i loven, som vil være den primær retskilde. I specialet anvendes lovbekendtgørelse 2019-10-04 nr. 1025. Denne lovbekendtgørelse vil herefter blive nævnt som den gældende ferielov. Derudover anvendes lovforslaget L 116 som blev vedtaget d. 25. januar 2018. Dette lovforslag vil i specialet blive nævnt som den kommende eller nye ferielov. Den nye ferielov vil først træde i kraft d. 1. september 2020 jf. lovens § 47. Der er taget afsæt i ferieloven, både den nye og den gamle, idet ferieloven regulerer de danske regler for ferieafholdelse. I specialet anvendes der derudover Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 *om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden*. Dette direktiv vil herefter blive nævnt i specialet som *arbejdstidsdirektivet*. Arbejdstidsdirektivet anvendes, da det er grundet pres fra EU og anmodningen om at bringe dansk lovgivning i overensstemmelse med EU-lovgivningen og særligt arbejdstidsdirektivet, der er årsag til den nye ferielov. Danmark er som EU medlemsstat underlagt EU-lovgivningen. Et EU-direktiv er retsakter rettet direkte til medlemsstaterne, som skal implementeres i den nationale lovgivning. Direktiver har som udgangspunkt ikke direkte retsvirkning over for borgerne ude i medlemsstaterne, men det er medlemsstaternes opgave at sikre, at direktivets regler indføres i den nationale lovgivning.

---

<sup>4</sup> Ibid: 202 ff.



Det sker gennem lov, bekendtgørelser og i Danmark sker det også gennem kollektive overenskomster. Dermed er EU-retten altså en integreret del af gældende dansk ret. Direktiver har hjemmel i TEUF, som står for Den Europæiske Unions Funktionsområde. Det er traktaterne der skaber hjemmel for EU-retsakterne, og traktaterne har retskildemæssig forrang. EU's medlemsstater har dermed pligt til loyalt altid at implementere EU-retten, også selvom dette skulle stride mod national lovgivning.<sup>5</sup>

En anden vigtig retskilde, som anvendes i specialet, er retspraksis. Retspraksis som retskilde er bygget på lighedsideologien, som er afgørende for et sundt og velfungerende retssamfund.<sup>6</sup> Domme og afgørelser er desuden udtryk for gældende ret, sådan som den er fortolket af dommere på det tidspunkt de er afsagt. Det er dommernes opgave at udlede retstilstanden af en lov, og det er muligt, at retspraksissen ændrer sig i takt med samfundsudviklingen.<sup>7</sup> Udenlandsk afsagte domme forpligter ikke danske domstole, medmindre der er tale om eksempelvis EU-domstolen, så bør Danmark tage notits. Det sker desuden, at domstole skeler til andre lande, for at få inspiration til retsafgørelser.<sup>8</sup> I specialet anvendes der internationalt afsagte domme, idet problemformuleringen lægger op til en diskussion af hvorvidt dansk ret overholder EU-lovgivningen. De udenlandske domme kan bruges som en illustration af, hvordan EU forventer at medlemsstaterne implementerer direktiver nationalt, og kan samtidig indikere udfald af en evt. dansk retssag mod EU. Retspraksis fra EU vil særligt søges anvendt i forhold til fortolkningen af arbejdstidsdirektivets artikel 7, med særlig fokus på følgende afgørelser,

De forenede sager C-350/06 Schultz-Hoff og C-520/06 Stringer, C-277/08 Pereda og C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging.

I specialet anvendes der derudover forarbejder. Lovforarbejder anses for værende subjektiv fortolkning. I Danmark er der rig tradition for at anvende subjektiv fortolkning. Det er nemlig en måde at fortolke selve *hensigten* med en lov, inden at den er blevet efterprøvet for en domstol. Forarbejderne omfatter i princippet alt hvad der ligger til grund for skabelsen af den

---

<sup>5</sup> Ibid: 258 ff.

<sup>6</sup> Ibid: 297

<sup>7</sup> Ibid: 311

<sup>8</sup> Ibid: 309

nye lov, herunder altså også betænkninger, folketingets forhandlinger og høringssvar. Specialet vil derfor inddrage Beskæftigelsesministerens bemærkninger til lovforslaget til den nye ferielov. Denne forarbejder har høj værdi for fortolkningen, da den må anses for at være den tætteste fortolkning af, hvad der ønskes opnået med lovforslaget. Derudover inddrages betænkningen til den nye ferielov, Betænkning nr. 1568, som er afgivet af Beskæftigelsesministeriets ferielovs udvalg, som blev fremsat af regeringen d. 31. august 2015, til at komme med forslag og løsninger til en ny og bedre ferielov. Dette speciale vil også inddrage høringsnotatet vedrørende forslag til lov om ferie. Dette høringsnotat vil ikke have samme værdi, som de andre forarbejder til den nye ferielov, da denne blot udtrykker forskellige meninger og bekymringer hos myndigheder, organisationer m.v.

Det kan diskuteres hvorvidt forarbejder kan anses som værende en retskilde, men jo større indgriben en lov har for borgerne, jo vigtigere er forarbejderne. Det er nemlig her motiverne findes. Uanset om forarbejder anses som værende en retskilde eller ej, vil retskildeværdien nødvendigvis være mindre end ved de primære retskilder.<sup>9</sup>

Herudover er der inddraget empiri fra retslitteraturen til at beskrive relevante begreber, også selvom juridisk faglitteratur ikke anvendes som retskilde i retsdogmatikken. Grunden til dette er, at forfatteren ikke er legitimeret til at fastlægge ret. Dog kan retslitteraturen anvendes til at skabe forståelse for et givent emne og til fortolkning.<sup>10</sup>

Sammenlagt vil analyser og fortolkning af lovtekster, domsafsigelser, forarbejder og retslitteratur bidrage til en løsning af specialets problemformulering.

---

<sup>9</sup> Ibid: 282 ff.

<sup>10</sup> Ibid: 346

## 2. EU's indvirkning i national ret

Danmark har været en del af Den Europæiske Union siden 1972. I forbindelse med tiltrædelsen i unionen, blev der af Rådet vedtaget en tiltrædelsesafgørelse som sammen med en tiltrædelsestraktat indføjede tiltrædelsesakten i det samme traktatgrundlag. Tiltrædelsesakten omfattede indtrædelse i alle de tre fællesskaber; Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, Euratom-Fællesskabet, og Det Europæiske Kul-og Stålfællesskab. Det betød også, at Danmark i den forbindelse opnåede fuld ligestilling med de andre medlemsstater hvad angik rettigheder, men også forpligtelser.<sup>11</sup>

Da forslaget til tiltrædelsesloven blev fremsat, blev det påpeget, at det var første gang i Danmarkshistorien, at Folketinget i henhold til grundlovens § 20 blev bedt om at overlade beføjelser der tilkommer rigets myndigheder til en mellemfolkelig myndighed.

Grundlovens § 20 stk. 1 lyder:

*“Beføjelser, som efter denne grundlov tilkommer rigets myndigheder, kan ved lov i nærmere bestemt omfang overlades til mellemfolkelige myndigheder, der er oprettet ved gensidig overenskomst med andre stater til fremme af mellemfolkelig retsorden og samarbejde.”*

Med grundlovens § 20 er der altså givet en mulighed for suverænitetsafgivelse til mellemfolkelige myndigheder. Det er med hjemmel i grundlovens § 20, at Danmark med tiltrædelsesloven kunne indtræde i det Europæiske fællesskab.

I tiltrædelseslovens § 2 lyder det:

*“Beføjelser, som efter grundloven tilkommer rigets myndigheder, kan i det omfang, det er fastsat i de i § 4 nævnte traktater m. v., udøves af De europæiske Fællesskabers institutioner.”<sup>12</sup>*

---

<sup>11</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H. (2014). *EU-RETTE*. (6. udgave, 1. oplag). Jurist- og Økonomiforbundets Forlag: 44 ff.

<sup>12</sup> Lov nr. 447 af 10/1972, *Lov om Danmarks tiltrædelse af De europæiske Fællesskaber* (Tiltrædelsesloven): § 2

Tiltrædelsesloven § 4 nævner en række traktater omhandlende europæiske fællesskaber, og med det havde Danmark nu overladt beføjelser til en mellemfolkelig myndighed.<sup>13</sup>

## 2.1 Tiltrædelsesloven

Tiltrædelsesloven har siden sin spæde begyndelse været centrum for flere søgsmål - de første allerede i forbindelse med indtrædelsen i Fællesskaberne i 1972. Højesteret afviste dengang at prøve, om vedtagelsen af tiltrædelsesloven var i overensstemmelse med grundloven, af processuelle grunde. Men i hhv. 1996 og 1998 med Maastrichtsagen og Lissabonsagen afgjorde Højesteret flere principielle spørgsmål, der knyttede sig til afgrænsningen af grundlovens § 20's "i nærmere bestemt omfang". Højesteret fastslog, at der med TEUF art. 352 var blevet overladt EU lovgivningsbeføjelser i ubestemt omfang og at EU-domstolen med sine afgørelser havde tilegnet sig en omfattende retsskabende funktion. Højesteret fandt at "i nærmere bestemt omfang" måtte forstås således, at der må foretages en positiv afgrænsning af de overladte beføjelser - og altså dermed ikke i mindre omfang, nok snarere det modsatte.<sup>14</sup> TEUF art. 352 nr. 1 og 2 lyder:

*"1. Såfremt en handling fra Unionens side forekommer påkrævet inden for rammerne af de politikker, der er fastlagt i traktaterne, for at nå et af målene i heri, og disse ikke indeholder fornøden hjemmel hertil, vedtager Rådet med enstemmighed på forslag af Kommissionen og med Europa- Parlamentets godkendelse passende bestemmelser hertil. Hvis de pågældende bestemmelser vedtages af Rådet efter en særlig lovgivningsprocedure, træffer dette ligeledes afgørelse med enstemmighed på forslag af Kommissionen og med Europa-Parlamentets godkendelse.*

*2. Kommissionen gør inden for rammerne af proceduren for kontrol med overholdelsen af nærhedsprincippet i artikel 5, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union de nationale parlamenter opmærksom på forslag, der fremsættes på grundlag af nærværende artikel."*

---

<sup>13</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 46 ff.

<sup>14</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 51 ff.

Positiv afgrænsning udledes sandsynligvis af sætningen *“inden for rammerne (...) der er fastlagt i traktaterne”*. Med positiv afgrænsning forstås, at der er en overligger der hedder “fastsatte grænser/lovens grænser”. Man kan derfor tale om beføjelser i stort omfang, snarere end i mindre omfang.

Men betyder tiltrædelsen i EU, at de danske domstole helt mister deres funktion, når det kommer til spørgsmål som også er reguleret af EU-retten? I hvor høj grad kan man tale om, at Danmark med tiltrædelsen har afgivet suverænitet til EU? Allerede i 1964 fastslog EU Domstolen, at EU-retten har forrang for national ret. Det skete i sagen Costa mod ENEL, hvor EU-domstolen gik så langt som til at sige, at EU-retten har forrang selv for medlemsstaternes forfatninger.<sup>15</sup> I tiltrædelseslovens § 2 lyder det som nævnt:

*“Beføjelser, som efter grundloven tilkommer rigets myndigheder (...) udøves af De europæiske Fællesskabers institutioner”*.

Men kan man argumentere for, at “rigets myndigheder” ikke har autorisation til at gå imod bestemmelserne i grundloven, og dermed kan den form for autorisation heller ikke afgives til andre? Med Maastrichtsagen i 1998 fastslog Højesteret, at der er grænser for hvor meget suverænitet, der er blevet afgivet ved tiltrædelsesloven. Suverænitetsafgivelsen rækker nemlig kun dertil, hvor “rigets myndigheder” har beføjelser. Dermed kan en EU-retsakt, som ikke holder sig indenfor denne ramme, tilsidesættes af danske domstole.<sup>16</sup> I 2016 afsagde Højesteret en dom som direkte gik imod EU-domstolen. Det skete med Ajos-sagen, hvor Højesteret ikke fandt, at der med tiltrædelsesloven var givet hjemmel til, at der fra EU’s side, kunne tilsidesættes en national lovbestemmelse til fordel for et EU-retligt princip.<sup>17</sup>

Ovenstående siger noget om, at det ikke er helt tydeligt, hvad omfanget af suverænitetsafgivelsen til EU er. EU vil argumentere for høj grad af suverænitetsafgivelse, mens Højesteret med sine afgørelser viser, at Danmark er klar på at gå imod EU-Domstolen, og udfordre omfanget af suverænitetsafgivelsen i tiltrædelseslovens § 2. Ovenstående sager er nævnt som

---

<sup>15</sup> Sag 6/64, *Costa mod ENEL*

<sup>16</sup> Maastricht sagen U.1998.800

<sup>17</sup> Ajos-sagen

konkrete eksempler, der skal illustrere sværheden af fortolkningen af tiltrædelseslovens § 2, og vil ikke som sådan blive nærmere redegjort for.

Med Ajos-sagen ville Højesteret ikke acceptere, at et EU-retligt princip kunne tilsidesætte en national lovregel. Men principper er en central del af EU-retten, idet det ligger i EU-rettens natur, at anvende særlige fortolkningsprincipper, der bidrager til fortolkningen af de unions-retlige retsakter.<sup>18</sup>

## 2.2 Europæiske principper

EU-Domstolens kontrol af hvorvidt en retsakt har hjemmel i en traktat, er baseret på EU-retlige grundsætninger, som udmønter sig i særlige principper. Disse retsgrundsætninger er en vigtig retskilde, som bidrager til fortolkningen af EU-lovgivningen.<sup>19</sup> Retsgrundsætningerne som nærheds- og proportionalitetsprincippet vil kort blive redegjort for, da EU-kommissionen til Danmark tydeligt fremhæver, at det er kommissionens fulde ansvar at sikre, at national lovgivning er i overensstemmelse med EU-retten og er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.<sup>20</sup>

### 2.2.1 Forrangsprincippet

EU-Domstolen har fastslået, at EU-retten har forrang for national ret.<sup>21</sup> Det følger af afgørelsen 6/54, *Costa mod ENEL*:

*“af denne integration i hver medlemsstats retssystem af bestemmelser, som hidrører fra fællesskabsretskilden, og mere generelt af traktatens ordlyd og ånd følger det logisk, at medlemsstaterne ikke kan gøre en senere ensidig foranstaltning gældende imod en retsorden, som*

---

<sup>18</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 37 og 121

<sup>19</sup> Ibid:121

<sup>20</sup> E-008875/2014 Svar afgivet på Kommissionens vegne af Marianne Thyssen (8.1.2015) [https://www.euro-parl.europa.eu/doceo/document/E-8-2014-008875-ASW\\_DA.pdf](https://www.euro-parl.europa.eu/doceo/document/E-8-2014-008875-ASW_DA.pdf)

<sup>21</sup> Munk-Hansen, 2014: 264

*de har accepteret på gensidig basis; en sådan foranstaltning vil således ikke kunne gøres gældende imod denne retsorden;*

*hvis fællesskabsretten som følge af senere national lovgivning havde forskellig gyldighed fra stat til stat, ville det bringe virkeliggørelsen af de i traktatens artikel 5, stk. 2 omhandlede mål i fare og ville indebære en efter artikel 7 forbudt forskelsbehandling;”*

Afgørelsen fastslår således, at der gælder et klart forrangssprincip. Det er EU-rettens ønske at der sker en ensartet anvendelse af traktater og EU-retsakter på tværs af medlemsstaterne, så der ikke sker forskellig virkning af disse, alt afhængigt af medlemsland.<sup>22</sup> Dette vil resultere i forskelsbehandling af unionsborgere, som vil være i strid med TEUF artikel 18.<sup>23</sup>

Det er altså EU's ønske at kunne regulere de nationale lovgivninger således, at der sker harmonisering over hele EU. Dette gøres nemmest ved at statuere forrang overfor de nationale lovgivninger. Men som nævnt tidligere, så er forrangsprincippet ikke sikret mod modstand fra medlemsstaterne, og det er således ikke helt klart, i hvor stort omfang EU kan håndhæve forrangsprincippet overfor medlemsstaterne.

### 2.2.2 Nærhedsprincippet

I TEUF art. 352 nr. 2 nævnes et andet centralt princip, nemlig nærhedsprincippet. Nærhedsprincippet, også kaldet subsidiaritetsprincippet, er slået fast i TEU art. 5 og lyder

*“1. Afgrænsningen af Unionens beføjelser er underlagt princippet om kompetencetildeling. Udøvelsen af Unionens beføjelser er underlagt nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet.*

(...)

---

<sup>22</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 175

<sup>23</sup> Ibid: 176

*3. I medfør af nærhedsprincippet handler Unionen på de områder, der ikke hører ind under dens enekompetence, kun hvis og i det omfang målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne på centralt, regionalt eller lokalt plan, men på grund af den påtænkte handlingens omfang eller virkninger bedre kan nås på EU-plan.”*

Nærhedsprincippet formål er at sætte en grænse for hvad den enkelte hjemmelsbestemmelse kan bruges til.<sup>24</sup> Ifølge protokol nr. 2 om anvendelse af nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet, er ønsket fra EU's side, at “beslutningerne træffes så tæt på borgerne som muligt”. Bestemmelserne i protokollen går blandt andet på, at inden Kommissionen udsender et forslag til en lovgivningsmæssig retsakt, skal der foretages omfattende konsultationer rundt om i medlemsstaterne. Konsultationerne skal “tage hensyn til de planlagte foranstaltningers regionale og lokale dimension.” Samtidig skal Kommissionen sende udkastene til de nationale parlamenter på samme tidspunkt som til EU-lovgiveren. Udkastene skal indeholde en detaljeret analyse som bør indeholde oplysninger, der gør det muligt for medlemsstaterne at vurdere finansielle virkninger og øvrige følger for den lovgivning som de skal implementere i deres nationale lovgivning.<sup>25</sup> Kort sagt kan nærhedsprincippet ses som en slags kontrol, som skal sikre at EU ikke går ind og handler på områder, som kunne reguleres klogere på nationalt plan ude i medlemsstaterne. Specialet vil ikke behandle nærhedsprincippet yderligere.

### 2.2.3 Proportionalitetsprincippet

Proportionalitetsprincippet hænger sammen med nærhedsprincippet, idet begge principper handler om i hvilket omfang institutionerne kan udnytte den kompetence, som de er givet i de enkelte traktatbestemmelser. Proportionalitetsprincippet skal sikre, at *“indholdet og formen af Unionens handling ikke går videre end nødvendigt for at nå målene i traktaterne”*.<sup>26</sup> Proportionalitetsprincippet forudsætter, at hvis der er flere egnede foranstaltninger, så skal den mindst bebyrdende af dem vælges, og byrderne må desuden ikke være uforholdsmæssigt

---

<sup>24</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 122

<sup>25</sup> Protokol nr. 2 om anvendelse af nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet, artikel 5

<sup>26</sup> Traktat om Den Europæiske Union, artikel 5



store i forhold til de tilsigtede mål.<sup>27</sup> Proportionalitetsprincippet vil ikke blive behandlet yderligere i specialet.

## 2.3 Lissabontraktatens art. 151

Med Danmarks indtræden i EU og de dertilhørende overladte beføjelser, afgav Danmark suverænitet til EU. Som beskrevet kan Danmarks første ferielov dateres til 1938 og er i høj grad blevet reguleret gennem kollektive overenskomster. Så kan man tale om, at Danmark med tiltrædelsesloven gav køb på mange år med danske ferieretstraditioner? Ikke nødvendigvis. I Lissabontraktatens artikel 151 lyder det:

*“(...) iværksætter Unionen og medlemsstaterne foranstaltninger, der tager hensyn til forskellene i national praksis, særlig på overenskomstområdet, samt til nødvendigheden af at opretholde EU-økonomiens konkurrenceevne.*

*De er af den opfattelse, at en sådan udvikling vil blive en følge såvel af det indre markedes virksomhed, der vil fremme en harmonisering af de sociale ordninger, som af de i traktaterne foreskrevne fremgangsmåder og af den indbyrdes tilnærmelse af love og administrativt fastsatte bestemmelser.*

Dette uddybes nærmere i artikel 153, hvor det ifølge stk. 3, er muligt at en:

*“medlemsstat kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre direktiver”.*

Det er derfor muligt for de danske arbejdsmarkedsparter, at gennemføre kollektive overenskomster uden at de er i strid med EU-retten, så længe de EU-retlige principper og de ufravigelige direktivbestemmelser er implementeret i overenskomsterne.

---

<sup>27</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 123

## 2.4 Direktiver

Et direktiv, såsom arbejdstidsdirektivet, er udstedt fra EU, og indeholder en række retsregler, som medlemsstaterne skal implementere i deres nationale lovgivning i henhold til TEUF art. 288.<sup>28</sup> Direktiver er alene bindende for medlemsstaterne hvad angår de tilsigtede mål, og det følger af TEUF art. 288, stk. 3, at det er op til hver enkelt medlemsstat at bestemme form og midler for gennemførelsen. Gennemførelsen kan ske ved inkorporering, hvor den nationale lov blot henviser til direktivet, eller ved omskrivning, hvor direktivets regler bliver "forklædt" som national ret. Direktiver er særlig egnede til at harmonisere retstilstanden rundt om i medlemsstaterne, og skabe en ensartet retsstilling for unionsborgerne<sup>29</sup>

### 2.4.1 Fortolkningsforpligtelsen

Der gælder et særligt fortolkningsprincip, når medlemsstaterne implementerer direktiver fra EU. De nationale retsregler som er underlagt et direktiv skal fortolkes direktivkonformt. Det er en pligt, at national ret skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet, som ligger til grund for den nationale regel.<sup>30</sup>

TEUF's artikel 288, stk. 3 lyder:

*"(...) påhviler de nationale retter ved anvendelsen af nationale retsforskrifter i videst muligt omfang at fortolke dem i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at det med direktivet tilsigtede resultat fremkaldes, og for dermed at handle i overensstemmelse med artikel 288, stk. 3, TEUF(...)"*<sup>31</sup>

Situationen er anderledes når der er tale om private tvister. Direktiver har nemlig ikke horisontal virkning, hvormed private ikke kan støtte ret på og påberåbe sig direktiver, hvilket følger af udtalelsen fra EU-domstolen:

---

<sup>28</sup> Munk-Hansen, 2014: 260

<sup>29</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 97-98

<sup>30</sup> Munk-Hansen, 2014: 261

<sup>31</sup> C-282/10, præmis 24

*“Hvis dette ikke er tilfældet, bemærkes, at selv en klar, præcis og ubetinget bestemmelse i et direktiv, som har til formål at tillægge private rettigheder eller at pålægge private forpligtelser, ikke som sådan kan finde anvendelse inden for rammerne af en sag, hvori alene private er parter.”<sup>32</sup>*

Enhver uforenelighed mellem en national lovbestemmelse og et direktiv skal så vidt muligt fortolkes i overensstemmelse med hinanden. Den nationale ret skal fortolkes hen imod direktivet, så uforeneligheden så vidt muligt fjernes. Denne fortolkning er dog underlagt en vis begrænsning i henhold til C-282/10 præmis 25.

*“(…) De nationale retters forpligtelse til at henholde sig til indholdet af et direktiv, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, begrænses således af generelle retsprincipper, og det kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning contra legem af national ret”<sup>33</sup>*

Det betyder, at forpligtelsen til at fortolke indholdet af et direktiv begrænses ved contra legem. Et retsspørgsmål om fortolkning af et direktiv tilkommer EU-Domstolen, hvor en medlemsstat kan bede Domstolen om en præjudiciel afgørelse jf. TEUF art. 267.<sup>34</sup>

## 2.5 EU-domstolen

Helt overordnet er EU-Domstolens rolle at sikre, at alt lovgivning fra EU fortolkes og anvendes ensartet i alle medlemsstater, samt reglerne overholdes.<sup>35</sup> EU-domstolen har adskillige kompetencer. Efter TEUF art. 267 kan domstolen afgøre præjudicielle spørgsmål. Et sådant spørgsmål opstår når en national ret sår tvivl om gyldigheden eller fortolkningen af et element af EU-retten. Efter TEUF art. 258 har Domstolen kompetence til at afgøre traktatbrudssøgsmål, dvs., at Domstolen kan afgøre om en national lovgivning eller praksis er i overensstemmelse med EU-retten. Disse sager vil altid blive anlagt af kommissionen eller en anden medlemsstat.

---

<sup>32</sup> C-282/10, præmis 42

<sup>33</sup> C-282/10, præmis 25

<sup>34</sup> Munk-Hansen, 2014: 261

<sup>35</sup> Den Europæiske union, *Den Europæiske Unions Domstol (EU Domstolen)*. Lokaliseret den 18. maj 2020 på [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice\\_da](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_da)

Domstolen har enekompetence til at afgøre hvorvidt en EU-regel er gyldig eller ej ved et annullationssøgsmål i henhold til TEUF art. 263. Domstolen træffer også afgørelse om passivitetssøgsmål efter TEUF art. 265 og afgørelser om erstatningsansvar uden for kontraktforhold i henhold til TEUF art. 340.<sup>36</sup> Disse spørgsmål vil ikke blive behandlet yderligere i specialet.

## 2.6 Forholdet mellem Arbejdstidsdirektivet og ferieloven

I specialet anvendes Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 *om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden*. Dette direktiv vil herefter blive nævnt i specialet som *arbejdstidsdirektivet*. Arbejdstidsdirektivet regulerer unionsborgernes ferierettigheder, og det er med baggrund i arbejdstidsdirektivets artikel 7, at kommissionen rettede kritik af Danmark, og som ligger til grund for udarbejdelsen af en ny ferielov.

Direktivet har følgende ordlyd:

*“1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.*

*2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.”*

Arbejdstidsdirektivets artikel 7 skal være implementeret i den danske ferielov og skal være i overensstemmelse hermed jf. TEUF art. 288. Arbejdstidsdirektivet indeholder i 1. betragtningen minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Arbejdstidsdirektivet er således et minimumsdirektiv, som opstiller mindstekrav til hvilke rettigheder en lønmodtager kan påberåbe sig. Det står medlemsstaterne frit for at indføre bestemmelser, som har et mere vidtgående indhold.<sup>37</sup> Arbejdstidsdirektivet stiller kun i artikel 7, stk. 1 mindstekrav, herunder 4 ugers betalt årlig ferie.

---

<sup>36</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 204

<sup>37</sup> Munk-Hansen, 2014: 262

I sagen C-282/10 *Dominguez*, blev det fremhævet, at artikel 7 opfylder betingelserne for at være tilstrækkelig, præcis og ubetinget, hvormed at denne kan påberåbes over for medlemsstaterne, hvis direktivet ikke er implementeret korrekt eller rettidigt.<sup>38</sup>

*“Artikel 7 i direktiv 2003/88 opfylder disse betingelser, eftersom bestemmelsen utvetydigt pålægger medlemsstaterne en pligt til at tilvejebringe et bestemt resultat, og eftersom der ikke er knyttet nogen betingelse til anvendelsen af den regel, som følger af forpligtelsen, som går ud på at tildele arbejdstagere en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed.”*<sup>39</sup>

Artikel 7 opfylder således de nødvendige betingelser for at tillægge vertikal virkning.<sup>40</sup> Domstolen har derudover fastslået, at arbejdstidsdirektivet ikke kan tillægges en horisontal virkning. Det betyder, at direktivet ikke forpligter private og direktivbestemmelsen således ikke kan påberåbes over for disse personer.<sup>41</sup> Arbejdstidsdirektivets artikel 17 fremhæver, at nogle af direktivets bestemmelser kan fraviges. Dette gælder dog ikke arbejdstidsdirektivets artikel 7, hvormed retten til mindst 4 ugers betalt årlig ferie skal sikres i hver medlemsstat.

---

<sup>38</sup> C-282/10, præmis 33

<sup>39</sup> C-282/10 præmis 34

<sup>40</sup> C-282/10, præmis 36

<sup>41</sup> C-282/10, præmis 37 og 38

### 3. Retten til ferie

Retten til ferie i dansk ret har været sikret i lov siden den første ferielov trådte i kraft i 1938.

I bemærkningerne til lovforslaget kan man læse:

*“Ikke mindst i vore Dage, hvor Arbejdstempoet er sat op, og hvor de Forhold, hvorunder Arbejdet foregaar, ofte er meget enerverende, føles det som en Nødvendighed nu og da i nogen Tid helt at kunne frigøre sig fra den vanlige Beskæftigelse.”<sup>42</sup>*

Det var altså et hensyn til arbejdstagerens hårde og måske ofte ensomme og ensformige arbejde, der allerede dengang sikrede retten til ferie. Man anerkendte behovet for at kunne “trække stikket” og hvile “i nogen tid”. I gældende ferielovs § 1 står der, at en lønmodtager har ret til ferie, og i § 8 står der, at en lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie.

Netop begrebet “hvile” er, den dag i dag, stadig det hensyn den europæiske ferielovgivning bygger på. I moderne retspraksis fremgår dette tydeligt i Pereda-dommens præmis 20:

*“Med henblik på en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed har denne ret til en reel hviletid (...)”<sup>43</sup>*

Hvad “reel hviletid” er helt konkret, er sværere at svare på. Men det må kunne konkluderes, at retten til ferie, og altså retten til at holde fri fra sit arbejde, til stadighed skal sikre arbejdstagerens mulighed for at “trække stikket”. “Nogen tid” er i Arbejdstidsdirektivet i dag fastsat til 4 uger (20 dage), mens det i dansk ret er fem uger (25 dage).

---

<sup>42</sup> Rigsdagstidende, 1937-1938, tillæg A, spalte 3714-3778

<sup>43</sup> C-277/08, præmis 20

## 4. Hvem er omfattet af ferieloven?

Det er en betingelse for at være omfattet af den nye ferielov, at en person kan karakteriseres som lønmodtager. Men hvad er en lønmodtager inden for ferieloven? Og hvilken rolle spiller EU's arbejdstagerbegreb i den forbindelse? Dette søges undersøgt gennem ferielovens lovtekst og dens lovforarbejder samt EU-retten og dens retspraksis.

### 4.1 Arbejdstagerbegrebet indenfor EU-retten

Det arbejdstagerretlige begreb fra EU har en afgørende betydning for, hvordan det danske lønmodtagerbegreb skal forstås. Det er derfor nødvendigt, at forstå fortolkningen af arbejdstagerbegrebet i henhold til EU-retten for at kunne præcisere det danske lønmodtagerbegreb. Ferieloven skal være i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet som ovenfor nævnt, hvormed de personer som omfattes af arbejdstagerbegrebet i EU også omfattes af lønmodtagerbegrebet i den danske ferielov og omvendt.<sup>44</sup> EU-retten og dens fortolkning har dermed en afgørende indflydelse på, hvordan det danske lønmodtagerbegreb skal forstås.

Det EU-retlige arbejdstidsdirektiv indeholder ingen definition af arbejdstagerbegrebet, hvormed fastsættelsen og fortolkningen af begrebet må søges defineret ud fra EU-Domstolens praksis. Denne har adskillige gange fastslået at arbejdstagerbegrebet i henhold til TEUF art. 45 er et EU-retlig begreb, som ikke må underkastes en indskrænkende fortolkning, men i stedet fortolkes i overensstemmelse med traktatens formål.<sup>45</sup>

Arbejdstagerbegrebet i arbejdstidsdirektivet skal defineres i overensstemmelse med TEUF art. 45 om arbejdskraftens frie bevægelighed og ophold.<sup>46</sup> Arbejdstidsdirektivet er som ovenfor forklaret et minimumsdirektiv, hvilket gør at medlemsstaterne ikke må pålægge arbejdstagere en mindre beskyttelse end den, som de nyder igennem det EU-retlige arbejdstagerbegreb.<sup>47</sup> Arbejdstagerbegrebet kan ikke fortolkes selvstændigt af de nationale retssystemer,

---

<sup>44</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_fremsat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_fremsat.pdf): 39

<sup>45</sup> C-14/09, præmis 19., Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 100., og Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 511

<sup>46</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 100

<sup>47</sup> Arbejdstidsdirektivet, 2003/88/EF: 1 betragtning i arbejdstidsdirektivdirektivet

hvilket vil være i strid med hensynet til EU-rettens ligebehandlingsprincip jf. TEUF art. 18. Arbejdstagerbegrebet må ikke fortolkes forskelligt i forhold til hver enkelt medlemsstat, men skal udgøre en selvstændig betydning i EU-retten.<sup>48</sup>

Arbejdstagerbegrebet er altså et overordnet selvstændigt EU-retlige begreb, som skal respekteres af hver enkelt medlemsstat.<sup>49</sup> Det følger af retspraksis, at der er en nedre grænse for i hvilket omfang tilknytningen til arbejdsmarkedet skal være, for at være omfattet af, og yde beskyttelse efter det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Det fremgår af retspraksis, at al reel beskæftigelse er omfattet, medmindre det er af marginalt supplement.<sup>50</sup> Det betyder, at en lønmodtager som udøver en reel økonomisk beskæftigelse vil kunne påberåbe sig den traktatbeskyttede rettighed.<sup>51</sup> Domstolens praksis indeholder ikke en nærmere fastsat grænse for hvornår noget er af marginalt supplement, hvormed der mangler en generel præcisering og afgrænsning af dette begreb i EU-retten.<sup>52</sup>

For at opfylde det EU-retlige arbejdstagerbegreb, er det ifølge EU domstolen en forudsætning, at der foreligger et arbejdsforhold:

*“Det følger af retspraksis, at begrebet ”arbejdstager” i artikel 45 TEUF’s forstand må defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer arbejdsforholdet under hensyntagen til de berørte personers rettigheder og pligter; og det væsentligste kendetegn ved arbejdsforholdet er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.”<sup>53</sup>*

Arbejdstagerbegrebet betyder, at der skal foreligge et over-underordningsforhold mod vederlag. Vurderingen af om dette foreligger afgøres ud fra objektive kriterier af arbejdsforholdet.<sup>54</sup> Vederlagets størrelse eller hvordan vederlaget tilvejebringes, og om en person supple-

---

<sup>48</sup> C-428/09, præmis 28., og Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 100

<sup>49</sup> Ole Hasselbalch. Det EU retlige lønmodtagerbegreb. *HRJURA MAGASINET ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET*, (13 NUMMER/FORÅR 2018) <http://www.hrjura.in/assets/hr-jura-magasinet-13.-nummer-2018-master-.pdf>: 22

<sup>50</sup> C-14/09, præmis 19

<sup>51</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 512

<sup>52</sup> C-14/09, præmis 29

<sup>53</sup> Ole Hasselbalch, (13 NUMMER/FORÅR 2018): 24

<sup>54</sup> Ole Hasselbalch, (13 NUMMER/FORÅR 2018): 24



rer sin beskæftigelsesindtægt med andre midler, som f. eks. offentlige ydelser, er uden betydning.<sup>55</sup> I øvrigt er det heller ikke afgørende om indtægten er begrænset eller om der er tale om en naturalydelse.<sup>56</sup> Domstolen har udtalt at:

*" (...) da der ikke er nogen sondring i den nævnte bestemmelse, er det uden interesse, om arbejdstageren er ansat som arbejder, funktionær eller tjenestemand og endvidere, om ansættelsesforholdet henhører under den offentlige ret eller privatreppen; disse juridiske kriterier er forskellige, alt efter de nationale retssystemer, og kan følgelig ikke yde et fortolkningsbidrag, som kan opfylde fællesskabsrettens krav. "*<sup>57</sup>

EU-domstolen tager dog ofte stilling til arbejdstagerbegrebet, så det er forventeligt, at Domstolen løbende vil tage ny stilling til selve arbejdstagerbegrebet og komme med uddybende præciseringer og fortolkninger.<sup>58</sup>

## 4.2 Lønmodtagerbegrebet i den danske ferielov

Det danske ferieretlige lønmodtagerbegreb skal som ovenfor beskrevet være i overensstemmelse med det EU-retlige arbejdstagerbegreb. Det kan udledes af ovenstående, at de personer som er en del af arbejdstagerbegrebet indenfor EU-retten, også er omfattet af lønmodtagerbegrebet indenfor dansk ret. Beskæftigelsesministeriet skriver i sine bemærkninger til høringssvaret vedrørende forslag til lov om ferie at:

*"For at sikre alle personer, der er omfattet af arbejdstagerbegrebet, ferie i overensstemmelse med EU-retten, skal lønmodtagerbegrebet forstås i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis. (...)"*<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Sag 344/87, præmis 14., Sag 139/85, præmis 15., C-14/09, præmis 20 og Betænkning: 101

<sup>56</sup> C-456/02, præmis 20 og 26 og Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 101

<sup>57</sup> Sag 152/73, præmis 5

<sup>58</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 102

<sup>59</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf>: 8

I den gældende danske ferielov er lønmodtagerbegrebet defineret i lovens § 1, stk. 2. Den nye ferielov overfører fuldt ud definitionen af den gældende lønmodtagerbegreb.<sup>60</sup> Det er med definitionen ikke formålet at ændre praksis for hvilke personer, som er omfattet af ferieloven.<sup>61</sup> I den nye ferielov lyder det, at:

*“Ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtager), jf. dog §§ 42-45.”*<sup>62</sup>

Det kan dermed udledes, at der skal foreligge et over-underordningsforhold mod vederlag fra en arbejdsgiver. Dette er i overensstemmelse med definitionen af arbejdsforholdet i henhold til EU-Domstolens praksis med henvisning til C-428/09 Union Syndicale Solidaires Isère præmis 28 og Professor JUR.DR Ole Hassel i HRJURA Magasinet's definition.<sup>63</sup>

Det som taler for, at der foreligger et tjenesteforhold er, at arbejdet udføres efter arbejdsgiverens

*“(...) instruktioner, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet (...)”*.<sup>64</sup>

En funktionær eller timelønnet ansat vil som udgangspunkt være omfattet af lønmodtagerbegrebet, og dermed opfylde betingelsen for at være omfattet af ferielovens regler.<sup>65</sup> Varigheden af arbejdsforholdet har ikke afgørende betydning, og en person som kun arbejder ganske få timer, kan stadig være omfattet af lønmodtagerbegrebet.<sup>66</sup> Dette er en forskel fra EU-domstolens praksis om marginalt supplement. Det vil til gengæld betyde, at det ferieretlige lønmodtagerbegreb vil omfatte flere personer, da der ikke er en nedre grænse.<sup>67</sup>

---

<sup>60</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_fremsat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_fremsat.pdf): 38

<sup>61</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 95

<sup>62</sup> Lovforslag nr. 116, Vedtaget af folketinget ved 3 behandling den 25. januar 2018: § 2

<sup>63</sup> Ole Hasselbalch, (13 NUMMER/FORÅR 2018): 24

<sup>64</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 225

<sup>65</sup> Dreesen, Flemming. (2011). *Ferieloven*. (18. udgave). DA Forlag: 25

<sup>66</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 225

<sup>67</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_fremsat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_fremsat.pdf): 15

Det som vil være afgørende og trække i retning af om en person kan karakteriseres som ferieretlig lønmodtager er

*" (...) at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital, at arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber m.v., og at der er aftalt en fast arbejdstid inden for en bestemt referenceperiode. "*<sup>68</sup>

Der er i national ret kompetence til at vurdere, om der er tale om et arbejdsforhold:

*" (...) Det er således kun den nationale ret, der har direkte kendskab til de faktiske omstændigheder i hovedsagen og derfor er bedst egnet til at foretage den nødvendige efterprøvelse" .*<sup>69</sup>

Det er altså i national ret, at der foretages den nødvendige prøvelse, af hvorvidt der foreligger et arbejdsforhold, hvormed dette kriterium ikke får en selvstændig betydning i EU-retten. Den nationale ret skal dog altid foretage prøvelsen med hensyn til de gældende EU-retlige principper og fortolkninger.

Der er forsat ikke fastsat en entydigt definition af lønmodtagerbegrebet.<sup>70</sup> EU-Domstolen tager ofte stilling til arbejdstagerbegrebet, hvormed begrebet løbende kan præciseres og fortolkes yderligere.<sup>71</sup> Det kan dermed konkluderes at afgørelsen af, om en person anses for lønmodtager i dansk ret beror på en helhedsvurdering.<sup>72</sup>

## 4.3 Delkonklusion

Det kan konkluderes, at de statsborgere som omfattes af den traktatbeskyttede rettighed som arbejdstager, også er omfattet af det danske lønmodtagerbegreb. Det kan endvidere konkluderes at det generelle arbejdstagerbegreb er et selvstændigt og fælles EU retligt begreb, som har afgørende indflydelse på, hvordan det danske ferieretlige lønmodtagerbegreb bør fortolkes. Det må derfor konkluderes at arbejdstagerbegrebet er i fuld overensstemmelse

---

<sup>68</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 225

<sup>69</sup> C-14/09, præmis 32

<sup>70</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 103

<sup>71</sup> Ibid: 102

<sup>72</sup> Ibid: 94

med lønmodtagerbegrebet. Dog omfatter det ferieretlige lønmodtagerbegreb flere personer end selve arbejdstagerbegrebet, da EU sætter en nedre grænse på arbejdsomfang.<sup>73</sup>

EU tillægger de forskellige nationale medlemslande, at foretage den nødvendige prøvelse af, om der foreligger et arbejdsforhold, som er nødvendig for opfyldelse af lønmodtagerbegrebet. Denne vurdering beror på objektive kriterier, og skal altid foretages ud fra EU retlige principper og fortolkninger. Som det fremgår af Domstolens retspraksis opererer EU med en nedre grænse, hvormed personer som yder beskæftigelse af et *marginalt supplement*, ikke anses for at være arbejdstagere. I den nye ferielov fastsættes der ikke en nedre grænse, hvilket betyder, at en person er omfattet af lønmodtagerbegrebet uanset beskæftigelsens omfang.<sup>74</sup> Man kan derfor tale om, at det ferieretlige lønmodtagerbegreb omfatter flere personer end arbejdstagerbegrebet.<sup>75</sup>

Den nye ferielov viderefører det gældende lønmodtagerbegreb.<sup>76</sup> Endvidere må det formodes at den viderefører de samme forudsætninger som den gældende ferielov. Den nye ferielov ændrer således ikke på hvilken personkreds som er omfattet af ferieloven, eller hvem der har ret til ferieafholdelse.

---

<sup>73</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_frem-sat.pdf): 15

<sup>74</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 103

<sup>75</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_frem-sat.pdf): 15

<sup>76</sup> Ibid: 38

## 5. Bevæggrunde bag den nye ferielov

Den første danske ferielov er fra år 1938 og havde til formål at opnå ferierettigheder for den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet. Disse ferierettigheder blev sikret gennem kollektive overenskomster, og er løbende blevet ændret, udvidet og revideret som en naturlig del af udviklingen i de kollektive overenskomster. De grundlæggende principper om optjening og afholdelse af ferie har dog stort set ikke ændret sig siden den første ferielov i 1938.<sup>77</sup>

Men hvis ferielovgivningen løbende og jævnligt op gennem tiden er blevet "opdateret", hvad er bevæggrundene så for at ændre loven? Som anført tidligere, så er dansk lov forpligtet til at indrette sig efter EU-lovgivningen, herunder også arbejdstidsdirektivet. Idet arbejdsdirektivet er et minimumsdirektiv, må medlemsstaterne ikke pålægge arbejdstagere mindre beskyttelse end den, som de nyder igennem det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

I åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014 har Kommissionen fundet, at:

*"Danmark har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler Danmark i henhold til direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden".<sup>78</sup>*

Kommissionen fremfører nemlig, at den forstår dansk ferielovgivning således, at arbejdstagere, der f.eks. har fået deres første job eller er kommet i job efter en ledighedsperiode, ikke kan holde ferie i det første år, de er ansat, eller måske endda endnu længere, alt afhængigt af hvornår på året, de er kommet i arbejde - helt op til 16 måneder. Dermed kan denne gruppe af arbejdstagere ikke udøve deres grundlæggende sociale rettighed til en minimal årlig betalt ferieperiode - den som altså er garanteret i arbejdstidsdirektivets artikel 7, og artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Ydermere forstår Kommissionen, at dansk ferielovgivnings sammensætning kan have den konsekvens, at arbejdstagere der forlader det danske arbejdsmarked, eksempelvis ved at gå på pension, modtager en finansiell godtgørelse for ferie, der er optjent i deres sidste arbejdsår, i stedet for reelt at kunne afholde ferien. Dermed får arbejdstageren ingen reel *hviletid* i det år som ferien er tilknyttet. Dansk ferielovgivning kan desuden medføre, at der kan opstå situationer, hvor

---

<sup>77</sup> Ibid: 82

<sup>78</sup> Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014

arbejdstagere med tidsbegrænsede ansættelser på et år eller derunder, ikke får mulighed for at udøve retten til årligt betalt ferie i løbet af det ansættelsesforhold, som ferien er knyttet til. Det være sig, hvis der ikke umiddelbart efter genetableres et ansættelsesforhold.<sup>79</sup>

Den danske regering delte på pågældende tidspunkt ikke Kommissionens opfattelse af dansk ferielovgivning som værende i uoverensstemmelse med Arbejdstidsdirektivet. Regeringen mente ikke, at Kommissionen havde grundlag for at hævde, at den danske ferieordning med forskudt ferie, skulle være i strid med Arbejdstidsdirektivets art. 7. Tværtimod anførtes det, at "den danske ordning giver lønmodtagere optimal mulighed for at planlægge afholdelsen af ferie i overensstemmelse med deres ønsker og at holde ferie i sammenhængende perioder", og at hverken selve bestemmelsen eller praksis i øvrigt gav grundlag for at påstå, at medlemsstaterne er forpligtede til at indføre samtidighedsferie. Dog var regeringen parat til at overveje lovændringer, der skulle tilgodese den særlige gruppe af arbejdstagere, der ikke havde mulighed for at holde ferie i sammenhængende perioder i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse på kortvarige kontrakter.<sup>80</sup>

Efter fortsat pres fra EU, blev der i august 2015 nedsat et ferieudvalg med det formål at sikre, at de danske ferieregler stemte overens med EU-retten. Udvalget var sammensat af repræsentanter fra arbejdsgiver- såvel som arbejdstagersiden, og i august 2017 kunne de så præsentere et forslag til en ny ferielov i overensstemmelse med EU-retten. Den 31. oktober 2017 indgik regeringen sammen med et bredt flertal i det øvrige Folketing en politisk aftale om indførsel af samtidighedsferie - det princip der først blev afvist at indføre - helt i overensstemmelse med ferieudvalgets forslag. Selve lovforslaget blev fremsat i december, førstebehandlet, og sendt til udvalgsbehandling, hvor udvalget afgav betænkning den 17. januar 2018. Folketingets partier vedtog den 25. januar 2018 lovforslaget udmøntet i en politisk aftale om en ny ferielov fra oktober 2017 til ikrafttrædelse 1. september 2020.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014

<sup>80</sup> Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014

<sup>81</sup> KROMANN REUMERT, *Forslag til ny ferielov vedtaget* (2018). Lokaliseret den 18. maj 2020 på <https://www.kromannreumert.com/Nyheder/2018/01/Forslag-til-ny-ferielov-vedtaget>

Med ændringerne ønskedes en mere moderne ferielov, ved blandt andet at tilpasse loven den stigende digitalisering på området. Samtidig fandt de det vigtigt, at den nye ferielov skulle være robust men på samme tid fleksibel, og således værne om lønmodtagerne, samtidig med, at den tager hensyn til arbejdsgiverne. Det blev fundet nødvendigt at tilpasse den nye ferielov til det nuværende arbejdsmarked, og samtidig tage hensyn til Danmarks internationale forpligtelser.<sup>82</sup>

## 5.1 Aftaleteksten

*“Aftale om at alle lønmodtagere skal have ret til betalt ferie - ny ferieordning med samtidighedsferie”.<sup>83</sup>*

Sådan lyder overskriften til den nye ferielovs aftaletekst. Danmark overgår altså fra “forskudt ferie” til “samtidighedsferie”. Indledningen følger med, at “alle lønmodtagere skal have ret til betalt ferie – også nye på arbejdsmarkedet.” Dermed søger man at løse den udfordring Kommissionen fandt og fremlagde for Danmark. Her anfægtede Kommissionen netop det faktum, at den danske feriemodel ikke gav mulighed for afholdelse af samtidighedsferie, og at en konsekvens herfra kunne være, at der kunne gå helt op til 16 måneder, før en arbejdstager ville kunne holde betalt ferie. Herefter lyder det, at *“det er afgørende, at Danmark har en fleksibel, moderne og robust ferielov, der værner om lønmodtagernes ferierettigheder og tager hensyn til arbejdsgiverne.”*<sup>84</sup> Dansk “arbejdsmarkedslovgivning” er bygget på forholdet mellem lønmodtager og arbejdsgiver, og er kommet til udtryk gennem overenskomster gennem mere end 100 år. Danmark har den danske model. Men i hvilket omfang tager EU-retten hensyn hertil - og kan man tale om, at EU-retten eliminerer den danske model, og Danmarks tradition for at forhandle arbejdsmarkedsvilkårene? I aftaleteksten fremgår det, at:

---

<sup>82</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 14

<sup>83</sup> Aftaleteksten om ny ferielov, regeringen.dk <https://www.regeringen.dk/media/4259/aftaletekst-om-ny-ferielov.pdf>

<sup>84</sup> Ibid

*“aftaleparterne er enige om løbende at følge udviklingen i ferierettigheder i Danmark.”<sup>85</sup>*

Med den sætning må man altså antage, at ambitionen fortsat er, at det er det danske arbejdsmarked, herunder den danske model, der skal regulere danske borgeres ferierettigheder.

### 5.1.1 Den danske model

At aftaleparterne er enige om løbende at følge udviklingen i ferierettighederne i Danmark, må man formode, er en anden måde at udtrykke, at man fortsat ønsker, at respektere den danske model. Den danske model er et produkt af arbejdsmarkedets todeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter. Den danske model betyder kort sagt, at det er arbejdsmarkedets parter der regulerer arbejdsvilkårene gennem kollektive overenskomster. Kollektive overenskomster betyder, arbejdsmarkedets parter hurtigere og bedre selv kan tilpasse aftalerne end staten kan, ligesom at parterne i højere grad accepterer vilkår, som de selv har været med til at fastsætte.<sup>86</sup>

At man ønsker at bevare den danske model kommer også til udtryk i betænkningens kapitel 6.1.8. *“Sikring af det fleksible danske arbejdsmarked”*. Her argumenteres for det danske arbejdsmarkeds mange kortvarige ansættelsesforhold, og behovet for at kunne understøtte den fleksibilitet og “jobmobilitet” på arbejdsmarkedet. Det anføres, at den nuværende ferielov netop understøtter det fleksible arbejdsmarked, ved at:

*“give korttidsansatte mulighed for at akkumulere ferie og holde den senere i en sammenhængende periode”.*<sup>87</sup>

Herefter følger det, at det er helt centralt, at den kommende ferielov også kommer til at understøtte det fleksible arbejdsmarked, og dermed også understøtte den danske model.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Ibid

<sup>86</sup> Beskæftigelsesministeriet. *Den Danske Model*. Lokaliseret den 18. maj 2020 på <https://bm.dk/arbejdsm-raader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

<sup>87</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 86

<sup>88</sup> Ibid: 85



Læser man videre i betænkningen, kommer Ferielovsudvalget da også med helt konkrete eksempler på, hvordan den danske model fortsat skal spille førsteviolinen på det danske arbejdsmarked. Det anføres, at

*“det er afgørende for Ferielovsudvalget, at ferieloven fortsat fastlægger rammerne for lønmodtagernes ret til ferie med betaling, herunder nærmere regler om feriens omfang, relevante perioder og feriebetalingen.”<sup>89</sup>*

Herefter følger det dog, at

*“det skal imidlertid – som hidtil – i første række være arbejdsmarkedets parter, som gennem de kollektive overenskomster udvikler ferieretten. Det betyder, at ferieloven skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst.”<sup>90</sup>*

Her kommer det meget tydeligt til udtryk, hvordan den danske model fortsat skal ses som den stærkeste spiller på arbejdsmarkedet. At ferieloven skal kunne fraviges ved kollektive overenskomster er et udtryk for, at den danske model er den stærke spiller, der kan undertrykke selve loven. Der argumenteres for, at man på den måde sikrer *“optimal mulighed for fortsat udvikling af ferieretten under friere rammer end hidtil”*.<sup>91</sup>

At en dansk model kan undertrykke en lov vedtaget i overensstemmelse med EU-retten, virker ikke ved første øjekast til at give mening. Baggrunden for at få en ny ferielov er netop den tidligere ferielovs manglende forenelighed med arbejdstidsdirektivet. Det anføres i betænkningen, at:

*“(..) selvfølgelig skal udviklingen ske med respekt af Danmarks internationale forpligtelser, herunder EU-retten.”<sup>92</sup>*

---

<sup>89</sup> Ibid 88

<sup>90</sup> Ibid: 88

<sup>91</sup> Ibid: 88

<sup>92</sup> Ibid: 89

Men idet der med arbejdstidsdirektivet er tale om et minimumsdirektiv, og at EU-retten jo som bekendt har forrang for national lovgivning, kan man så overhovedet tale om en mulighed for at fravige loven? Det følger herefter, at ambitionen er, at det fortsat skal være arbejdsmarkedets parter, der aftaler ferieretten. Betydningen heraf, er

*“at ferieloven ikke skal sætte nye standarder, men derimod søge at afspejle den eksisterende balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling.”<sup>93</sup>*

Udvalgets fokus på fortsat at iscenesætte den danske model som værende førsteviolinen på det danske arbejdsmarked fører heller ikke mange ændringer med sig. Tværtimod fremgår det af betænkningen, at de

*“i forbindelse med udvalgsarbejdet og udarbejdelsen af det samlede lovudkast har opnået enighed om, at de enkelte materielle rettigheder og pligter for lønmodtagere og arbejdsgivere i ferieloven så vidt muligt skal svare til den gældende retstilstand.”*

Herefter følger det, at

*“det betyder, at ferieloven fortsat skal give ret til 5 ugers betalt ferie om året, at optjeningen fortsat sker med 2,08 dage om måneden, at reglerne om varsling og placering i det væsentlige skal være uændrede, og at feriebetalingen fortsat består enten af løn under ferie og ferietillæg eller af feriegodtgørelse.”<sup>94</sup>*

Ferieudvalget har med sin betænkning ytret ønske om en lov, som er mere klar og enkel, og hvor administrationsbyrden bliver lettet. Men det har været mindst lige så vigtigt, at skabe en ferielov, som i så høj grad som muligt er genkendelig for lønmodtagerne og arbejdsgivere hvad angår rettigheder og pligter - og at skabe en ferielov der kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Samtidig har ferieudvalget sigtet efter at skabe et lovudkast i overensstemmelse med de internationale forpligtelser som Danmark har, særligt over for EU og arbejdstidsdirektivets artikel 7. Dog har de fundet det essentielt, at ferielovgivningens økonomiske balance ikke rykkes for nogle af arbejdsmarkedets parter, eller at der opstår øgede offentlige udgifter

---

<sup>93</sup> Ibid: 88 ff

<sup>94</sup> Ibid: 89

eller svækkelse af offentlige finanser. Ferieudvalgets fornemmeste opgave har således været, at søge at opretholde den balance mellem arbejdsmarkedets parter, både på arbejdsgiver- og lønmodtagerinteressesiden, som er blevet etableret gennem årene gennem forhandlinger.<sup>95</sup>

### 5.1.2 Delkonklusion

EU rettede kritik af Danmark for ikke at have sin ferielovgivning i overensstemmelse med EU-retten og arbejdstidsdirektivets artikel 7. I ferieudvalgets betænkning behandles problemstillinger omhandlende den nuværende ferielovs udfordringer, og hvordan den fremtidige ferielov bør udformes. Det virker dog rimelig klart, at ferieudvalget har til hensigt ikke at lade selve EU-spørgsmålet spille den vigtigste rolle, men snarere ser en ny ferielov som en mulighed for at modernisere et i forvejen eksisterende feriesystem. Den danske model er stolt og stærk, og det er udvalgets hensigt fortsat at lade modellen diktere udviklingen af det danske arbejdsmarked, herunder også ferielovgivning. Man søger at ferieloven i videst muligt omfang fortsat skal svare til den gældende retstilstand og her kan man stille spørgsmålstejn ved, om det er foreneligt med EU-lovgivningen og arbejdstidsdirektivet. Formålet med en ny ferielovgivning i Danmark var fra start, at få loven bragt i overensstemmelse med EU-retten. Så er målet nået, når man ønsker at bibeholde den nuværende retstilstand, og samtidig gør det klart, at ferieloven til hver en tid vil kunne tilsidesættes gennem overenskomster? Ferieudvalget gør sig umage for at få EU-retten og arbejdstidsdirektivet til at spille en birolle i udarbejdelsen af en ny ferielov, og bruger ord som "administrationsbyrde" og "mere klar og enkel lov" til at henvende opmærksomheden væk fra EU og forpligtelserne hertil, for istedet at iscenesætte ferie-spørgsmålet som værende et anliggende mere eller mindre udelukkende for det danske arbejdsmarkedets parter.

---

<sup>95</sup> Ibid: 89-90

## 5.2 Modvilje mod implementering af mellemfolkelig ret

Danmark har tradition for gerne at ville være en anelse på tværs, når det kommer til afgivelse af suverænitet og implementering af overstatslig ret. Det har blandt andet gjort sig gældende i forbindelse med Maastricht Traktaten hvor Danmark sikrede sig sine fire forbehold med Edinburgh aftalen,<sup>96</sup> og i dansk retspraksis, hvor Højesteret med Ajos-sagen slog fast, at dansk ret kan gå forud for EU-retten, og dermed gik stik imod EU-domstolen. Men det er ikke kun i forbindelse med implementering af EU-lovgivning at Danmark har udvist modvilje.

FN's organisation, International Labour Organization (ILO), har gennem årene skabt en række af konventioner, hvor spørgsmål om blandt andet ferierettigheder bliver behandlet. ILO-konvention nr. 52 fra 1936 omhandler årlig ferie med løn. I den findes der minimumsbetingelser, som blandt andet giver arbejdstagere ret til en årlig ferie med løn på mindst 6 arbejdsdage, jf. artikel 2, stk. 1. Det følger i øvrigt af artikel 4, at retten til ferie ikke kan fraviges ved kollektiv overenskomst. I 1970 blev konventionen ændret ved ILO-konvention nr. 132. Danmark besluttede ikke at ratificere konventionen, blandt andet på baggrund af en artikel hvori det lyder:

*“hvor den del af ferien, der skal gives i sammenhæng, skal holdes inden 1 år efter udløbet af optjeningsåret, og at den resterende del af ferien skal gives inden 18 måneder efter optjeningsårets udløb.”<sup>97</sup>*

I Danmark var fristen nemlig fire måneder længere. En anden årsag var artiklen angående arbejdstagere som bliver syge under ferien. Ifølge konventionen skal sygedage under ferien ikke regnes som feriedage. I dansk praksis skal sygdommen været indtruffet inden ferien går i gang, hvis man vil have mulighed for at udskyde feriedage grundet sygdom.<sup>98</sup>

I arbejdstidsdirektivets 6. betragtning kan man læse, at

---

<sup>96</sup> C 348, 31/12/1992

<sup>97</sup> Ferieudvalgets betænkning nr. 1375/1999 om ferieloven, kapitel 2.2

<sup>98</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 68

*“der bør tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder om natarbejde”.*

I de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 37-38 henviste EU-Domstolen til ILO-konvention nr. 132 som værende blandt grundlaget for artikel 7:

*“Indledningsvis bemærkes, at der i direktiv 2003/88 ifølge dettes sjette betragtning er taget hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden”.*

(...)

*I den forbindelse bemærkes det, at ifølge artikel 5, stk. 4, i ILO's konvention nr. 132 af 24. juni 1970 om årlig ferie med løn (revideret) skal »[...] fravær fra arbejdet af grunde, som den beskæftigede ikke er herre over, såsom sygdom, [...] medregnes til beskæftigelsesperioden«.*<sup>99</sup>

I ferieudvalgets betænkning konstateres det da også, at der i arbejdstidsdirektivets artikel 7, er fastsat visse rammer for ferielovgivningen, som der nødvendigvis ville skulle tages højde for i forbindelse med udarbejdelsen af en ny ferielov. Blandt disse er krav om minimumsferie på fire uger, samt betingelser for udbetaling af et beløb svarende til feriebetalingen, hvis ferien ikke afholdes. Der stilles derudover også krav til den tidsmæssige forskydning mellem optjening og afholdelse således, at forskydningen ikke er på mere end et år. De fire ugers minimumsferie skal dermed sikres i det løbende år. Ferieudvalget erkender altså, at der påhviler Danmark internationale forpligtelser. Dels overfor ILO, nok særligt over for EU.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 37-38

<sup>100</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 69

## 6. Den nye ferielov

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft. Med den indføres et samtidighedsprincip, som et forsøg på at imødekomme EU-Kommissionens kritik af Danmarks feriesystem. Men hvad går samtidighedsprincippet ud på, og ændrer den på retstilstanden i dansk arbejdsmarkedsret?

### 6.1 Forskudt ferie

Den danske ferielov er, som allerede nævnt, siden 1938 blevet ændret og forbedret, på baggrund af kollektive overenskomster. Men princippet om forskudt optjening og afholdelse af ferie har ikke ændret sig væsentlig siden.<sup>101</sup> På baggrund af den sikrede ret om garanterede hvileperioder igennem årlig betalt ferie, har kommissionen sat spørgsmålstegn ved, om "forskudt ferie" er forenelig med EU-retten.<sup>102</sup> Men hvorfor er forskudt ferie ikke i overensstemmelse med de internationale forpligtelser? Det skyldes i høj grad, at der i henhold til den gældende ferielovens § 7, stk. 1, 1 pkt. lyder:

*"En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår)."*

og endvidere ifølge § 12, stk. 1, 1 pkt.:

*"Ferie skal holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret, jf. dog § 48 a."*

Efter det grundlæggende princip, som udtrykkes i den gældende ferielov, opsamles lønmodtagerens feriedage i et kalenderår forud for selve ferieåret, hvormed ferie ikke holdes inden for det løbende år, som er garanteret ved EU's lovgivning, herunder arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1. Derudover har Domstolen fremhævet, at:

---

<sup>101</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 82

<sup>102</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 83

*»denne årlige ferie [...] kun [får] sin fulde positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, såfremt den holdes inden for det år, hvor det er foreskrevet, dvs. i det løbende år«<sup>103</sup>*

Det har derfor været nødvendigt efter kraftig opfordring fra Kommissionen, at undersøge et nyt system, som kan efterkomme ønsket om at forene den danske ferieordning med arbejdstidsdirektivet.<sup>104</sup>

## 6.2 Samtidighedsprincippet

Samtidighedsprincippet går i sin enkelhed ud på, at lønmodtagere optjener og afholder sin ferie samtidigt jf. den nye ferielov § 4. Det vil sige, at der ikke længere vil være en forskydning mellem optjening og afholdelse af ferie, men derimod fuld samtidighed, hvor lønmodtageren kan afholde sin ferie løbende i takt med at den optjenes.<sup>105</sup> Det betyder at den optjente ferie fra d. 1 september allerede kan afholdes d. 1. oktober inden for samme ferieår, i modsætning til i dag, hvor der kan gå helt på til 16 måneder fra den første betalte ferie er optjent, til at lønmodtageren har mulighed for at afholde den.<sup>106</sup> Ferieåret vil fremadrettet løbe fra d. 1 september til d. 31 august jf. den nye ferielovs § 4, hvormed der fortsat vil være en optjeningsperiode på 12 måneder, som i den gældende ferieordning.

I den nye ferielov vil der ikke være et optjeningsår, som går forud for ferieåret, men kun et ferieår hvor ferie afholdes i takt med at den optjenes. Det giver lønmodtageren mulighed for at afholde sin årlige betalte ferie inden for ferieåret, altså det løbende år, og dermed leve op til arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1 og Domstolens retspraksis, med henvisning til Sag C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging mod Staat der Nederlanden*, præmis 30, og forenede sager C-350/06 og C-520/06, *Schultz-Hoff*, præmis 30., som blive behandlet senere i specialet.

---

<sup>103</sup> De forenede sager C-350/06 og C-520/06, *Schultz-Hoff*, præmis 30., og *Federatie Nederlandse Vakbeweging* præmis 30

<sup>104</sup> Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014

<sup>105</sup> Betænkning nr. 1568, *Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie*: 109

<sup>106</sup> *Ibid*: 83

## 6.3 Hybridløsninger

Når den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020, så indeholder den meget af indholdet fra den tidligere ferielov. Loven tager således afsæt i det gamle system, hvor så meget som muligt, af det vi kender, er videreført. I betænkningen til lovforslaget udtaler ferieudvalget:

*”Det faktum, at de lande, hvis ferieordninger Ferieudvalget har set nærmere på, har meget forskellige ferieordninger, bekræfter udvalget i, at der ikke er noget til hinder for, at en ny dansk ferieordning tager sit afsæt i de gældende strukturer på det danske arbejdsmarked.”<sup>107</sup>*

Derfor er der gengangere i strukturerne, og man kan overveje hvorvidt “problemerne” dermed overføres til den nye lov. Men det er et klart ønske fra ferieudvalget at “(...) basere ferielovens ordning på den eksisterende ferielov.”<sup>108</sup>

Når hensigten er at den nye ferielov skal tage afsæt i den gældende struktur, må det formodes at den indeholder en del hybride løsninger.

### 6.3.1 Ferieårets begyndelse

Ferieåret vil som tidligere nævnt begynde d. 1. september jf. den nye ferielovs § 4:

*“(...) hvis optjening af ferie påbegyndes den 1. september i et givet år, vil der være mulighed for i meget vidt omfang at bibeholde det mønster for afholdelse af ferie, som lønmodtager har i den nuværende ferieordning”<sup>109</sup>*

Den nye ferielov ønsker altså at bibeholde i vidt muligt omfang den eksisterende mønster for ferieafholdelse, som er i den nuværende ferieordning. Lønmodtagerne vil fortsat have rig mulighed for at optjene tilstrækkelige med feriedage, som kan holdes inden for de perioder, hvor

---

<sup>107</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 81

<sup>108</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_frem-sat.pdf): 46

<sup>109</sup> Ibid: 109-110



lønmodtageren normalt afholder ferie, præcis som vi kender det fra i dag.<sup>110</sup> Et ferieår med påbegyndelse d. 1. september vil fortsat sikre at lønmodtagerne kan optjente mindst 4 ugers ferie, som f. eks. kan afholdes, når skolernes sommerferie begynder,<sup>111</sup> hvilket har været en central drøftelse for udvalget, da de ønsker at den nye ferieordning skal understøtte fleksibiliteten, som det kendes fra den danske arbejdsmarkedsmodel.<sup>112</sup> Det kan udledes, at trods der indføres et samtidighedsprincip i den nye ferielov, så overdrages og bibeholdes principper og rettigheder, som er genkendelige for lønmodtagerne. Den nye ferielov søger at indrette feriesystemet, så den ligner den gældende ordning. I betænkningen til lovforslaget udtrykker ferieudvalget:

*“(...) at ferieloven ikke skal sætte nye standarder, men derimod søge at afspejle den eksisterende balance mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, som arbejdsmarkedets parter har etableret gennem forhandling (...)”<sup>113</sup>*

Den nye ferielov søger så vidt muligt, at svare til den nuværende retstilstand. Den fastholder strukturen fra den gældende ferielov, og søger at tilpasse det gamle system, hvor så meget som vi kender videreføres. Men havde man bygget et nyt system op, så havde den nye ferielov ganske givet set helt anderledes ud. Kristelig fagbevægelse (Krifa) bemærker blandt andet i høringsvaret til lovforslaget:

*“(...) at ferieåret bør følge kalenderåret, da dette gør systemet langt mere gennemskueligt og forståeligt for lønmodtagerne. Krifa bemærker, at de får mange henvendelser fra folk, der ikke forstår det.”<sup>114</sup>*

---

<sup>110</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingssåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/L116/20171\\_L116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/L116/20171_L116_som_frem-sat.pdf): 44

<sup>111</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 110

<sup>112</sup> Ibid: 19-20

<sup>113</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 89

<sup>114</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. Resumé og kommentarer til høringsvar vedrørende forslag til lov om ferie (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf> (hentet fra folketingsvidende): 7

Beskæftigelsesministeriets fastholder i deres bemærkninger til høringssvaret, at den nye ferielov har til hensigt at bibeholde den gældende ferieordning, og ikke skabe et helt nyt system. Det er deres opfattelse at et ferieår med påbegyndelse d. 1. september bidrager dertil, og sikrer det bedst muligt.<sup>115</sup> Forklaringen derpå kan være mange, men det fremgår tydeligt, at ferieloven skal tage afsæt i den gældende struktur, og så vidt det er muligt lade den eksisterende retstilstand være opretholdt.

### 6.3.2 Afholdelsesperioden

Samtidigedsprincippet møder også visse udfordringer, når hele systemet skal baseres på den eksisterende ordning. Det har som sagt været en central drøftelse for ferieudvalget, at sikre den samme fleksibilitet for ferieafholdelsen i den nye ferieordning, som i den gamle. Samtidigedsprincippet resulterer i, at lønmodtageren ikke har ferie at gøre godt med i starten af ferieåret, da den netop ikke er optjent endnu. Det betyder at forældre kan komme i den situation, at de ikke har optjent feriedage som de kan afholde sammen med deres børn i efterårsperioden.<sup>116</sup>

For at imødekomme dette indføres der i den nye ferielovs § 6, at de sidste optjente feriedage i ferieåret kan gemmes og afholdes de efterfølgende 4 måneder fra udgangen af ferieåret til kalenderårets udgang.<sup>117</sup> Den optjente ferie kan derfor afholdes løbende i ferieåret og frem til den 31. december efter ferieåret udløb.<sup>118</sup> Det giver lønmodtageren mulighed for at gemme feriedage, som kan bruges i efterårsferien eller omkring jul. Den nye ferielov indeholder en ny afholdelseperiode på helt op til 16 måneder,<sup>119</sup> hvormed lønmodtagerne får fire ekstra måneder til afholdelse af ferie, end vi kender det fra i dag. Denne forlængelse bidrager til en yderligere fleksibilitet i forhold til ferieafholdelse.

---

<sup>115</sup> Ibid: 8

<sup>116</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 110

<sup>117</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_frem-sat.pdf): 46

<sup>118</sup> Ibid: 46

<sup>119</sup> Ibid: 46

Her ses det tydeligt at den nye ferielov indeholder visse hybridløsninger, da den genskaber den helt samme retstilstand for lønmodtagerne. Den genbruger strukturen og overfører principper fra den gamle ferielov, og indfører en ny bestemmelse, for at sikre mønsteret for ferieafholdelse bevarer, som i den gældende ferieordning.

### 6.3.3 Varslingsregler

Varslingsreglerne fra den gældende ferielovs § 15 forslås af beskæftigelsesministeriets ferieudvalg også at fastholdes i den nye ferielov:<sup>120</sup>

*“(...) at videreføre de gældende regler om, hvornår og hvordan ferien skal holdes, hvordan ferien skal placeres, (...)”*<sup>121</sup>

Ferieudvalget er enig om, at varslingsreglerne skal forblive uændret.<sup>122</sup> Det vil fortsat være en forhandling mellem arbejdsgiver og lønmodtager, om hvornår ferien skal afholdes jf. den nye ferielovs § 9. Ifølge dennes § 9 er det i sidste ende arbejdsgiveren som fastsætter hvornår ferien skal afholdes, men med hensyn og forbehold for de ønsker en lønmodtageren måtte have. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt tage hensyn til lønmodtagerens ønsker om, hvornår ferien skal afholdes, og ikke mindst, være opmærksom på lønmodtagerens behov for at afholde ferie i børns skoleferieperiode jf. den nye ferielov § 9, stk. 2. Dette må siges at leve op til lovudvalgets ønske om at sikre fleksibilitet og hensyntagen til lønmodtagerne og arbejdsgiverne.<sup>123</sup>

Endvidere fastholdes det, at arbejdsgiveren skal meddele sine ansatte så tidligt som muligt, hvornår ferie kan afholdes. Arbejdsgiveren vil som hovedregel ikke kunne varsle ferie med en kortere varsel end det som fremgår af loven. Men en arbejdsgiver og lønmodtager kan fravige dette ved en individuel aftale i henhold til den nye ferielovs § 3, stk. 6:

---

<sup>120</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 147

<sup>121</sup> Ibid: 146

<sup>122</sup> Ibid: 147

<sup>123</sup> Ibid: 19

*“En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i § 8, stk. 2 og 3, § 9, stk. 2, og § 11, stk. 1. Det er en betingelse, at aftalen ikke begrænser retten til sammenhængende hovedferie til mindre end 10 dage”.*

Derudover vil arbejdsgiveren have mulighed for ved helt særlige omstændigheder at ændre en i forvejen fastsat ferie jf. den nye ferielovs § 9, stk. 3, hvis det kan begrundes i upåregnelige driftsmæssige hensyn. Har det været nødvendiggjort at ændre lønmodtagerens ferie, ville arbejdsgiveren skulle dække det økonomiske tab som lønmodtageren ville have.<sup>124</sup>

## 6.4 Delkonklusion

Den danske model er stolt og stærk, og det har tydeligt været udvalgets hensigt fortsat at lade modellen diktere udviklingen af det danske arbejdsmarked, herunder også ferielovgivning. Danmark har valgt at overføre så meget som muligt af den gamle ferielov, og justeret på den, således, at selve optjeningen og afholdelsen af ferie bliver anderledes i den nye ferielov. Det må konkluderes, at strukturen så vidt mulig er uforandret i den nye ferielov. Selvom nye regler er kommet til, er det den samme lov, som blot søger at forene samtidighedsprincippet med den eksisterende retstilstand. Den nye ferielov bibeholder mønsteret for ferieafholdelse og varsling, hvormed at retstilstanden vil forblive den samme. Der vil være tale om en ny ferielov med hybridløsninger, fordi den tager afsæt i den eksisterende ferielov og kobler samtidighedsprincippet ind i denne model. Den nye ferielov indeholder således både elementer fra den gældende og fra den nye ferieordning.

---

<sup>124</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_frem-sat.pdf): 49

## 7. Fortolkning af arbejdstidsdirektivet artikel 7

For at forstå en lovs fulde anvendelsesområde, kræver det ofte en domsafsigelse. Selv om der med en given lov foreligger forarbejder, der udtrykker hensigten bag, så er det først med en domsafsigelse, at retstilstanden for alvor kan udledes. Særligt er retspraksis vigtig, hvis lovteksten ikke er helt klar og tydelig. Domme og afgørelser er nemlig udtryk for gældende ret, sådan som den er fortolket af dommere på det tidspunkt de er afsagt. Derfor anvendes retspraksis ofte til at forstå gældende retsregler, ligesom at dommere kan bruge tidligere afsagte domme til at fungere som en rettesnor, så lignende sager dømmes ens, og derved sikrer retssikkerheden for borgerne.<sup>125</sup>

Arbejdstidsdirektivets artikel 7 har vist sig at give anledning til flere tvivlsspørgsmål angående tilrettelæggelse af ferie rundt om i medlemsstaterne. Idet artikel 7 har en bærende rolle i årsagen til Danmarks nye ferielov, så er det relevant at se på hvordan retspraksis har udspillet sig på lige det område. I det følgende ses der på afgørelser indgivet for EU-domstolen som præjudicielle spørgsmål. Disse domme kan bruges til at få en forståelse for arbejdstidsdirektivets artikel 7's anvendelsesområde, men også til at få et bedre indblik i de forventninger som EU har til sine medlemsstater, når det kommer til implementering af direktiver, som jo modsat forordningerne, er op til de enkelte medlemsstater at implementere i deres nationale lovgivninger.

De følgende domsanalyser bruges til at give et indblik i retstilstanden på ferieområdet, og en fortolkning af disse, kan anvendes til at illustrere arbejdstidsdirektivets artikel 7's anvendelsesområde.

---

<sup>125</sup> Munk-Hansen, 2014: 311

## 7.1 C-277/08, Pereda

I dommen C-277/08 har domstolen været inde og tage stilling til fortolkningen af artikel 7, stk. 1 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF. Denne dom er inde at tage stilling til hvorvidt en arbejdstager kan holde ferie på et senere tidspunkt, hvis arbejdstageren har været forhindret på grund af sygdom i at afholde den indenfor den aftalte periode. Dommen tager stilling til, om en spansk statsborger, *Vicente Pereda*, kan få tildelt erstatningsferie. Vicente Pereda arbejdede som faguddannet chauffør, og fik tildelt ferie fra den 16. juli til den 14 august 2007. Som følge af en arbejdsulykke blev Vicente Pereda desværre uarbejdsdygtig frem til den 13 august 2007. Vicente Pereda anmodede i den forbindelse om at få sin årlige betalte ferie flyttet til den 15. november og frem til den 15. december 2007, hvilket arbejdsgiveren, Madrid Movilidad SA, afslog. Det præjudicielle spørgsmål gik på, hvorvidt artikel 7, stk. 1 i arbejdstidsdirektivet skal fortolkes således, at når der sker et sammenfald mellem aftalt ferie og uarbejdsdygtighed, har en arbejdstager så efter raskmelding ret til at holde ferie på et andet tidspunkt, uanset om det er inden for kalenderåret eller ej?

Domstolen slog fast, at for det første har alle arbejdstager ret til en fire ugers betalt ferie i henhold til ordlyden i artikel 7, stk. 1, hvilket ifølge præmis 18, er et vigtigt princip i fællesskabets sociallovgivning. Domstolen udtrykte, at retten til den årlige betalte ferie ikke fortabes, medmindre arbejdstageren har kunne gøre brug af den. Dermed bortfalder retten til betalt ferie ikke ved udløbet af den nationale fastsatte ferieår, når arbejdsgiveren har været syg, og dermed ikke har haft mulighed for at gøre brug af sin ferieret.<sup>126</sup> Det er særligt af hensyn til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed at denne har ret til en reel hviletid.<sup>127</sup> Dommen fastslår udtrykkeligt at sygeorlov er forskellig fra formålet med ferie.<sup>128</sup>

*“(..) Det er i øvrigt ubestridt, at formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af*

---

<sup>126</sup> C-277/08, præmis 19

<sup>127</sup> C-277/08, præmis 20

<sup>128</sup> C-277/08, præmis 21

*og nyde sin fritid. Dette formål er forskelligt fra formålet med retten til sygeorlov, som er begrundet i, at arbejdstageren skal have mulighed for at komme sig over en sygdom.”<sup>129</sup>*

Domstolen udtaler at den årlige ferie kun får:

*“(…) sin fulde positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, såfremt den holdes inden for det år, hvor det er foreskrevet, dvs. i det løbende år, men hviletiden har dog fortsat betydning, selv om den holdes i en efterfølgende periode (…)”<sup>130</sup>*

Dommen fastslår endvidere, at artikel 7 ikke forhindrer nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster i at give en arbejdstager, som har været syg under sin planlagte ferie, ret til at afholde den i en efterfølgende periode uden for referenceperioden. En ny fastsættelse af ferie skal således ske efter national fastsatte regler.<sup>131</sup>

### 7.1.2 Hvad siger dommen?

Pereda-sagen fremhæver, at formålet med ferie er begrundet i et hensyn til lønmodtagers sundhed og sikkerhed. Lønmodtagere skal sikres muligheden for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvor formålet er at slappe af og nyde sin fritid. Behovet for årlig betalt ferie knytter sig til det løbende år, for netop at opnå sin hensigtsmæssige og fulde virkning. Ferie er en grundlæggende rettighed som alle unionsborgere har ret til, og at den fastholder og tjener sin helt egen formål.

---

<sup>129</sup> C-277/08, præmis 21

<sup>130</sup> C-277/08, præmis 24

<sup>131</sup> C-277/08, præmis 26

## 7.2 C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging

### 7.2.1 Sagen kort

I sagen C-124/05 af 6. april 2006 mellem Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) og Staat der Nederlanden (SN), blev der anmodet om en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 2. Anmodningen blev indgivet på baggrund af en sag mellem Federatie Nederlandse Vakbeweging (den nederlandske fagforeningssammenslutning) og den nederlandske stat. I sagen blev der rejst spørgsmål om muligheden for frikøb af opsparede feriedage. Helt konkret gik spørgsmålet på, hvorvidt frikøb af de dage af den minimale årlige ferieperiode som er sikret i arbejdstidsdirektivet, der er blevet opsparet i de foregående år, er i strid med direktivets artikel 7, stk. 2.

Som anført i fællesskabsbestemmelserne under retsforskrifter, så indeholder arbejdstidsdirektivet minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Herefter anføres det, at direktivets afsnit 2 fastsætter de foranstaltninger, som medlemsstaterne skal træffe for at sikre, at alle arbejdstagere får daglige minimumshvileperioder, ugentlig hviletid og årlig betalt ferie, mens afsnittet ligeledes indeholder regler om pauser og maksimal ugentlig arbejdstid.

### 7.2.2 Sagen

I de nederlandske nationale bestemmelser er der taget udgangspunkt i den borgerlige lovbog, Burgerlijk wetboek (BW)s syvende bog, afsnit 10 om ansættelsesaftaler, kapitel 3, om ferie. Heri bestemmes det, at:

*»En arbejdstager optjener for hvert år, hvor denne har haft ret til løn for hele den aftalte arbejdstid, ret til en årlig ferie svarende til mindst fire gange varigheden af den aftalte ugentlige arbejdstid eller, såfremt den aftalte arbejdstid er udtrykt i antal timer pr. år, en ferie af mindst samme varighed.«*

Senere følger det, at



1. *En arbejdstager må ikke under ansættelsesaftalens beståen give afkald på sin ret til ferie mod at få udbetalt en godtgørelse"*
2. *Hvis der er optjent en ret til ferie, der overstiger det minimum, der er fastsat i artikel 634, kan stk. 1 fraviges ved skriftlig aftale, for så vidt retten til ferie overstiger nævnte minimum.«*

I forbindelse med de ovennævnte nye lovbestemmelser, offentliggjorde social-og beskæftigelsesministeriet en brochure med en titel der kan oversættes til *"Den nye ferielov. Mere frihed til at afpasse arbejdet efter den enkeltes behov"*. Heri anførtes det, at grundlaget for ferielovgivningen var uændret, og at den enkelte arbejdstager havde ret til ferie med løn, fire uger om året. I afsnittet om opsparing af feriedage, anførtes det, at det var muligt at opspare feriedage gennem en længere periode, for så at afholde dem på et senere tidspunkt. Samtidig var det muligt at "frikøbe" feriedage, så man kunne få de opsparede feriedage udbetalt. Dette gjorde sig dog kun gældende, hvis der var tale om overskydende feriedage ud over de 20 lovpligtige mindste antal feriedage. Altså hvis der er blevet opsparet feriedage, som ikke er blevet afholdt.

Under forberedelserne til den nye ferielov, kom den nederlandske regering med nogle betragtninger angående retten til ferie, og de feriedage som man minimum havde ret til. Betragtningerne gik blandt andet på, at:

*"Minimumsretten til ferie består af et vist antal dage, som en arbejdstager under alle omstændigheder har ret til i løbet af et bestemt år, og omfatter hverken feriedage ud over den lovpligtige ferie i det pågældende år, eller de dage, der er opsparet i løbet af de foregående år. Alle de dage, der er opsparet i løbet af disse år, kan medregnes ved frikøb af feriedage uanset deres oprindelse."*

Dermed er det altså uden betydning hvornår feriedagene er blevet opsparet, så længe det bare er udover de feriedage, som man minimum er berettiget til (20 dage/ fire uger). Det vil altså sige, at når arbejdstageren har undladt at afholde ferie, og dermed har uudnyttede feriedage, så indgår disse ikke som en del af det efterfølgendes år minimumsferie. Disse uudnyttede feriedage kan dermed udbetales.

I forbindelse med lovforberedelserne blev den nederlandske regering gjort opmærksom på, at muligheden for at kunne frikøbe uudnyttede feriedage, måske ville tilskynde arbejdstagere til ikke at afholde ferie. Svaret hertil var, at det ville være arbejdstagerens såvel som arbejdsgiverens eget ansvar at forvalte denne ordning på fornuftig vis. Samtidig blev det understreget, at arbejdsgiveren aldrig ville kunne nægte en arbejdstager sin minimumsferie.

FNV anlagde sag ved Rechtbank te 's-Gravenhage med påstand om, at den nederlandske stat havde handlet retsstridigt ved gennemførelsen af den nye ferielov. Til grund herfor lagde de tilsidesættelse af arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 2, nærmere bestemt selve fortolkningen af begrebet "minimumsferiedage". FNV fik ikke medhold, og anlagde appelsagen for Gerechtshof te 's-Gravenhage, også med subsidiært påstand om, at feriedage ikke kan frikøbes i henhold til arbejdstidsdirektivets artikel 7 stk. 2. Den forelæggende ret anførte, at

*"det følger af lovens tilblivelseshistorie og af nævnte brochure, at den del af den årlige minimumsferie, som arbejdstageren ikke afholder, kan erstattes af en økonomisk godtgørelse i løbet af et efterfølgende år. Indholdet af den pågældende brochure er, under hensyn til forarbejderne til denne lov, og såfremt den er uforenelig med den måde, hvorpå direktivet skal fortolkes og gennemføres, af en sådan karakter, at en udbredelse af brochuren, som sker uden nogen form for advarsel — som ikke er givet — er vildledende og dermed retsstridig."*

Endvidere anførtes det, at muligheden for frikøb af feriedage med stor sandsynlighed kunne indebære, at arbejdstagere ville undlade at afholde ferie, og dermed ikke få de lovpligtige fire ugers minimumsferie. På den baggrund valgte Gerechtshof te 's-Gravenhage at udsætte sagen, og forelægge EU-domstolen følgende præjudicielle spørgsmål;

*»Er en lovbestemmelse i en medlemsstat, hvorefter det under en ansættelsesaftales beståen er tilladt at indgå en skriftlig aftale om, at der i løbet af et efterfølgende år kan ydes en økonomisk godtgørelse til en arbejdstager, som helt eller delvist har undladt at afholde sin årlige minimumsferie i løbet af et bestemt år, i overensstemmelse med fællesskabsretten og navnlig med artikel 7, stk. 2, i direktiv 93/104 [...]? Spørgsmålet tager udgangspunkt i, at der således*

*ikke ydes godtgørelse for en arbejdstagers ret til minimumsferie i det løbende år eller i de efterfølgende år.»*

### 7.2.3 Om det præjudicielle spørgsmål

Domstolen slog i sit svar til det præjudicielle spørgsmål fast, at formålet med harmonisering på fællesskabsplan af arbejdstidens tilrettelæggelse, er at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Herunder gælder minimumshvileperioder, blandt andet en årlig betalt ferie og passende pauser. Det er medlemsstaterne, der træffer de nødvendige foranstaltninger, der sikrer arbejdstagerne en årlig betalt ferie på minimum fire uger jf. artikel 7, stk. 1. Dette skal ske i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i den nationale lovgivning og/eller praksis. Samtidig anføres det, at selve arbejdstagernes ret til årlig betalt ferie må betragtes som et særligt vigtigt princip i Fællesskabets sociallovgivning. Det er udelukkende kompetente myndigheder der kan gennemføre retten, og kun inden for de udtrykkelige begrænsninger, som er fastsat i direktivet. Derudover fastslår direktivet, at en arbejdstagerens ret til en reel hviletid er med henblik på en effektiv beskyttelse af hans sikkerhed og sundhed. Direktivets artikel 7, stk. 2, giver mulighed for, at den årlige betalte ferie kan erstattes af en finansiell godtgørelse, men dette gælder kun såfremt arbejdsforholdet ophører.

Domstolen fastslår at:

*“Den positive virkning af denne ferie, der afholdes med henblik på arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, udløses ganske vist først fuldt ud, hvis ferien afholdes i det med henblik herpå foreskrevne år, dvs. i det løbende år. Denne hviletid mister dog ikke sin betydning i denne henseende, såfremt den afholdes i løbet af en efterfølgende periode”.<sup>132</sup>*

Det kan udledes at ferie som overføres til det efterfølgende ferieår, fortsat vil være omfattet af arbejdsdirektivet, da det trods alt stadig bidrager til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.<sup>133</sup> Domstolen fandt derfor frem til følgende:

---

<sup>132</sup> C-124/05, præmis 30

<sup>133</sup> C-124/05, præmis 31

*“(...) direktivets artikel 7 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter det under en ansættelsesaftales beståen er tilladt, at årlige feriedage, jf. artikel 7, stk. 1, som ikke afholdes i løbet af et bestemt år, i løbet af et efterfølgende år erstattes af en økonomisk godtgørelse.”<sup>134</sup>*

Det følger endvidere at såfremt en arbejdstager fik muligheden for at få udbetalt en økonomisk godtgørelse for overført årlig minimums ferie ville dette skabe

*(...) et incitament, der er uforeneligt med direktivets formål, til at give afkald på ferie eller til at foranledige, at arbejdstagerne giver afkald herpå.<sup>135</sup>*

#### 7.2.4 Hvad siger dommen?

Domstolen indleder sit svar på det præjudicielle spørgsmål med, at harmonisering på fællesskabsplan af arbejdstidens tilrettelæggelse, er at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Dermed gøres det helt klart allerede fra start, at Arbejdstidsdirektivet skal forstås og anvendes som øverste lovgivning på ferieområdet i medlemsstaterne. En “harmonisering” er en betegnelse for initiativer, der har til formål, at bringe medlemslandenes lovgivning i indbyrdes overensstemmelse.<sup>136</sup>

Det er op til den nationale lovgivning, at leve op til arbejdstidsdirektivet, der som også tidligere beskrevet, er et minimumsdirektiv. I direktivets artikel 7 er det defineret, at en arbejdstager har ret til fire ugers ferie. Som tidligere nævnt, så findes der ikke en helt klar definition af, hvad ferie skal indebære, men dog har man med Pereda dommen forsøgt at afgrænse ferie som værende “reel hviletid”. Det er altså her, at den hollandske lovgivning kommer i vanskeligheder. For med fire ugers “tvungen” reel hviletid til afholdelse, efterlader det ikke mange muligheder for at arbejde igennem, for så i stedet at få sine feriedage udbetalt.

---

<sup>134</sup> C-124/05, præmis 35

<sup>135</sup> C-124/05, præmis 32

<sup>136</sup> Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H., 2014: 705

Men dommen fastslår samtidig, at selvom denne ferie ikke afholdes inden for ferieåret, men overføres til det efterfølgende ferieår, med henblik på at afholde ferien der i stedet, vil ferien stadig være omfattet af arbejdstidsdirektivet, da den bidrager til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.<sup>137</sup> Den overførte ferie vil dog ikke kunne erstattes af en økonomisk godtgørelse.<sup>138</sup> Det kan dermed konkluderes at dommen ikke forhindrer at arbejdstidsdirektivet fortolkes således, at den årlige minimale ferie ikke må udskydes til et andet ferieår.<sup>139</sup> Denne EU afgørelse fastslår at den direktivbeskyttede ferie kan overføres til den efterfølgende ferieår i den givne medlemsstat. Det er dog i strid med arbejdstidsdirektivet, hvis en arbejdstager overfører den direktivbeskyttede ferie, for at frikøbe den i stedet for at afholde den.

#### 7.4.5 Delkonklusion

Dommen siger meget klart, at arbejdstidsdirektivets artikel 7 ikke efterlade meget plads til kreativitet, når det kommer til den optjente ferie. Det er således et altoverskyggende vilkår, at ferie afholdes af hensyn til arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det har den betydning i direktivet, at fire ugers ferie har sin mest positive og fulde virkning, hvis den afvikles som ferie i løbet af et år. Samtidig er det ikke en mulighed at overføre sine feriedage, for så i stedet at kunne frikøbe dem. Grunden til dette er, at selve artikel 7 i arbejdstidsdirektivets formål er, at sikre borgernes sikkerhed og sundhed. Det kan kun sikres gennem reel hviletid.

---

<sup>137</sup> C-124/05, præmis 31

<sup>138</sup> C-124/05, præmis 33

<sup>139</sup> Thomsen, T, E., & Rasmussen, J, V. (2013). *Ferieloven*. (1. udgave, 1. oplag). Karnov Group Denmark A/S: 88

## 7.3 De forenede sager C-350/06 og C-520/06

### 7.3.1 Sagerne

I de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (sag C-350/06) mod Deutsche Rentenversicherung Bund, og Stringer m.fl. (sag C-520/06) mod Her Majesty's Revenue and Customs, blev der anmodet om præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Sag C-520/06 handlede dels om hvorvidt en arbejdstager, som var fraværende fra arbejdet i flere måneder på grund af en tidsubestemt sygeorlov, kunne ønske at afholde en periode af sin årligt betalte ferie, og dels om afskedigede arbejdstagere, som ikke havde afholdt deres ferie inden for den britiske referenceperiode, havde ret til godtgørelse. House of Lords udsatte sagen og forelagde Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 [...], fortolkes således, at en arbejdstager, der har sygeorlov på ubestemt tid, er berettiget (i) til at betegne en fremtidig periode som årlig betalt ferie og (ii) til at holde årlig betalt ferie, i begge tilfælde i løbet af en periode, der ellers ville være sygeorlov?

Samt

2) Hvis en medlemsstat udøver sin skønsmagt til at erstatte den minimale årlige betalte ferieperiode med en finansiel godtgørelse ved arbejdsforholdets ophør i henhold til artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 [...] i en situation, hvor arbejdstageren har været på sygeorlov i hele eller en del af [den referenceperiode], hvor arbejdsforholdet bringes til ophør, indeholder [direktivets] artikel 7, stk. 2, da noget krav til eller nogen kriterier for, hvorvidt godtgørelsen skal udbetales, eller hvordan den skal beregnes?»

Sag C-350/06 omhandler en arbejdstager, som blev ansat den 1. april 1971. Han var anerkendt som svært handicappet og var fra 1995 skiftevis arbejdsdygtig og uarbejdsdygtig. I 2004

var han fysisk arbejdsdygtig indtil september måned. Han havde derefter sygeorlov uden afbrydelser og arbejdsforholdet ophørte den 30. september 2005. Han anmodede om feriegodtgørelse for 2004, men blev afvist med begrundelse i nationale retsfor skrifter. De blev fortolket således, at en arbejdstagers ret til finansiel godtgørelse for ikke afholdt ferie, bortfalder ved udløbet af det pågældende kalenderår og senest ved udløbet af 3-måneders overførselsperiode. Er en arbejdstager uarbejdsdygtig indtil udløbet af overførselsperioden, ydes der ingen godtgørelse ved arbejdsforholdets ophør. Landesarbeitsgericht Düsseldorf var ikke sikker på, om denne praksis var i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 7, og besluttede dermed at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 [...] fortolkes således, at arbejdstageren under alle omstændigheder har krav på en årlig betalt ferie på mindst fire uger, og navnlig at ferie, som arbejdstageren ikke har holdt i ferieåret [herefter »referenceperioden«] på grund af sygdom, skal gives på et senere tidspunkt, eller kan det være fastsat i national lovgivning og/eller praksis, at retten til betalt ferie bortfalder, hvis arbejdstageren bliver uarbejdsdygtig inden for referenceperioden på grund af sygdom, men inden ferien gives, og ikke genvinder sin arbejdsdygtighed inden udløbet af referenceperioden eller den overførselsperiode, der er fastsat ved lov, kollektiv overenskomst eller individuel kontrakt?

2) Skal artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 [...] fortolkes således, at arbejdstageren ved arbejdsforholdets ophør under alle omstændigheder har krav på en finansiel godtgørelse som erstatning for ferie, der er optjent, men ikke holdt (»Urlaubsabgeltung«; feriegodtgørelse), eller kan det være fastsat i national lovgivning og/eller praksis, at arbejdstageren ikke har ret til feriegodtgørelse, hvis han bliver uarbejdsdygtig på grund af sygdom indtil udløbet af referenceperioden eller den efterfølgende overførselsperiode, og/eller hvis han efter arbejdsforholdets ophør modtager en pension på grund af nedsat erhvervsevne eller invaliditet?

3) Såfremt spørgsmål 1 og 2 besvares bekræftende:

Skal artikel 7 i direktiv 2003/88 [...] fortolkes således, at det er en forudsætning for retten til årlig ferie eller til en finansiel godtgørelse, at arbejdstageren faktisk har arbejdet i referenceperioden, eller har han også ret hertil ved begrundet fravær (på grund af sygdom) eller ubegrundet fravær i hele referenceperioden?»

### 7.3.2 Om det præjudicielle spørgsmål

Domstolen fandt, at de to sager burde forenes med henblik på domsafsigelsen, grundet sammenhængen i de to hovedsager. I præmis 25 fastslog Domstolen, at formålet med retten til en årlig betalt ferie ubestridt er at give arbejdstageren mulighed for at hvile. Formålet er forskelligt fra retten til sygeorlov, som er begrundet i, at "arbejdstageren skal have mulighed for at komme sig over en sygdom". I præmis 28 gør Domstolen det klart, at betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til den årligt betalte ferie er overladt til medlemsstaterne. Det er altså i den nationale lovgivning at de konkrete omstændigheder præciseres. Betingelserne for stiftelsen af retten til årligt betalt ferie er dog fastsat i direktivet, og medlemsstaterne kan ikke selv fastsætte nogen form for betingelser i den forbindelse. I præmis 29 fastslår Domstolen, at artikel 7 ikke er til hinder for nationale retsforordninger eller praksis, hvor "en arbejdstager under sygeorlov ikke er berettiget til at holde en årlig betalt ferie i løbet af en periode, hvor han har sygeorlov, dog under den forudsætning, at arbejdstageren har mulighed for at gøre brug af sin ret hertil efter direktivet inden for en anden periode." Samtidig anerkendes det i præmis 30, at den årlige betalte ferie kun har sin fulde, positive virkning, hvis ferien afholdes inden for det løbende år. Domstolen kommer frem til i præmis 32, at artikel 7 ikke skal fortolkes sådan, at den er til hinder for nationale forordninger eller praksis, hvor en arbejdstager på sygeorlov ikke er berettiget til den årligt betalte ferie i den periode hvor orloven holdes.

I præmis 42 står der:

*"En national retsforordning, der fastsætter en overførselsperiode for årlig ferie, som ikke er holdt ved referenceperiodens udløb, har i princippet til formål at sikre, at en arbejdstager, som er blevet forhindret i at holde sin årlige ferie, stadig får mulighed for at holde ferien. Fastsættelsen af overførselsperioden henhører under betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til årlig betalt ferie og falder dermed i princippet inden for medlemsstaternes kompetence."*

I præmis 43 fastslår Domstolen, at artikel 7, stk. 1 i princippet ikke er til hinder for national lovgivning vedrørende selve udøvelsen af retten til den årligt betalte ferie, også selv om denne lovgivning indebærer, at retten mistes ved udløbet af en reference- eller overførselsperiode.



Dog er det under den forudsætning, at arbejdstageren som har mistet retten til den årligt betalte ferie, har haft reel mulighed for at gøre brug af retten. Det konstateres derefter i præmis 44, at

*“en arbejdstager, der har sygeorlov i hele referenceperioden og i længere tid end den overførselsperiode, som er fastsat i national ret, således som det var tilfældet med sagsøgeren i hovedsagen i sag C-350/06 hvad angår 2005, ikke længere har nogen mulighed for at nyde godt af sin årlige betalte ferie inden for nogen periode.”*

Dermed kan en arbejdstager, som grundet uarbejdsdygtighed har mistet retten til årlig betalt ferie, ikke gøre brug af sin ret til den ferie som sikres arbejdstagere i direktivet. Domstolen finder derved, at en bestemmelse som denne, er at gøre direkte indgreb i de sociale rettigheder, som tilkommer alle arbejdstagere i Unionen. Dermed er medlemsstaterne ikke berettiget til simpelthen at udelukke eksistensen af en ret, som så udtrykkeligt tilkommer alle arbejdstagere.<sup>140</sup> Retten til årligt betalt ferie i artikel 7, stk. 1, må således aldrig undergraves af nationale retsfor skrifter eller praksis. I BECTU-dommen fastslog Domstolen netop, at “medlemsstaterne ikke må ophæve selve retten til årlig betalt ferie, (...) medlemsstaterne ikke bestemme, at denne ret bortfalder i en situation som den, Schultz-Hoff befinder sig i.”

Angående finansiell godtgørelse, så fastslår Domstolen i præmis 56, at der i artikel 7, stk. 2, er en berettigelse til finansiell godtgørelse når arbejdsforholdet ophører. Dette er grundet det faktum, at det ikke længere er muligt at holde ferien, og for at undgå, at arbejdstageren udover at blive frataget retten til ferie, også samtidig fratages adgangen til at få et pengebeløb udbetalt. Dog erkendes det i præmis 57, at direktivet ikke indeholder udtrykkelige bestemmelser vedrørende beregningen af godtgørelsen, men slår samtidig fast, at arbejdstageren skal stilles i en tilsvarende lønmæssig situation, jf. Domstolens praksis. I Domstolens praksis anses retten til den årlige ferie og retten til betaling under ferien for “to dele af samme rettighed”, jf. præmis 60. Kravet om betaling under den årlige ferie er således at stille en arbejdstager i ferie i en tilsvarende lønmæssig situation, som havde det været i en arbejdsperiode.<sup>141</sup>

Domstolen finder altså, at:

---

<sup>140</sup> C-173/99, BECTU-dommen, præmis 55

<sup>141</sup> De forenede sager C-131/04 Robinson.Steele og C-257/04 M.J. Clarke, præmis 58

*“1) Artikel 7, stk. 1, (...) ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, hvorefter en arbejdstager, som er på sygeorlov, ikke er berettiget til at holde en årlig betalt ferie i løbet af den periode, hvor han har sygeorlov.*

*2) Artikel 7, stk. 1, (...) skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder ved udløbet af referenceperioden og/eller en overførselsperiode, der er fastsat ved national ret, selv når arbejdstageren har haft sygeorlov i hele eller en del af referenceperioden og været uarbejdsdygtig indtil arbejdsforholdets ophør og derfor ikke har kunnet gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie.*

*3) Artikel 7, stk. 2, (...) skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsfor skrifter eller praksis, hvorefter der ikke ved arbejdsforholdets ophør udbetales nogen finansiell godtgørelse for årlig betalt ferie, som ikke er holdt, til en arbejdstager, som har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden og/eller overførselsperioden, og som derfor ikke har kunnet gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie. Også beregningen af denne finansielle godtgørelse skal foretages på grundlag af arbejdstagerens normale løn, som han fortsat skal have udbetalt under den hvileperiode, som svarer til den årlige betalte ferie.”*

### 7.3.3 Hvad siger dommen?

I dommens præmis 25 fastslår Domstolen, at der er forskel på formålet med retten årlig betalt ferie, nemlig hensynet til borgerens sikkerhed og sundhed, og formålet med retten sygeorlov, nemlig at komme sig over sygdom. De to sager er eksempler på, hvordan der i medlemsstaterne er retsfor skrifter og praksis, som igennem mange år har lagt linjerne for national ret, hvorpå EU-rettens direktiver er blev fejlagtigt implementeret, hvis overhovedet implementeret. På trods af en vis fleksibilitet i de nationale bestemmelser, så må og skal direktivets formål altid imødekommes.

## 7.4 EU-domstolens retstilstand

I de ovenstående afsnit har vi taget stilling til hvordan EU-domstolen fortolker arbejdstidsdirektivets artikel 7's rækkevidde. Det må udledes, at domstolen fastslår, at medlemsstaterne

ikke må begrænse retten til at afholde betalt ferie for arbejdstagere,<sup>142</sup> og en arbejdstager ikke kan pålægges, at skulle afholde sin optjente ferie f. eks. i en sygeperiode jf. de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff, præmis 49.

Problemstillingen både i Perda og de forenede sager C-350/06 og C-520/06 ligner hinanden væsentligt, da begge domme tager stilling til, hvorvidt en arbejdstager kan afholde ferie på et senere tidspunkt, såfremt arbejdstageren har været forhindret i at afholde ferie inden for ferieåret.

Ifølge C-277/08 Pereda præmis 22, har en arbejdstager ret til at afholde ferie på et andet tidspunkt, som ikke er sammenfaldende med arbejdstagerens sygeperiode, og det vil være muligt for arbejdstageren, at afholde sin optjente ferie i den efterfølgende periode, og stadig være omfattet af arbejdstidsdirektivet artikel 7.<sup>143</sup> Det følger endvidere af dommen, at den nationale ret gerne må fastsætte bestemmelser eller kollektive overenskomster, som giver arbejdstageren ret til afholde ferie i en efterfølgende periode uden for referenceperioden.<sup>144</sup> Tilsvarende i de forenede sager er arbejdstageren heller ikke forpligtet til at afholde sin ferie under sygdom.

I henhold til domspraksisen fra EU, er formålet med direktivbeskyttet ferie at sikre:

*“en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed har denne normalt ret til en reel hviletid, hvorfor det ifølge artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 kun er muligt at erstatte retten til årlig betalt ferie med en finansiell godtgørelse i tilfælde, hvor arbejdsforholdet er ophørt”<sup>145</sup>*

---

<sup>142</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 62

<sup>143</sup> C-277/08. præmis 24

<sup>144</sup> C-277/08, præmis 26

<sup>145</sup> C-277/08, præmis 20

Ifølge adskillige afgørelser fra EU-domstolen herunder C-277/08, Pereda, præmis 24 og de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 30., og Federatie Nederlandse Vakbeweging præmis 30, får ferie kun sin positive og fulde virkning for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, såfremt den holdes inden for det løbende år.

I Federatie Nederlandse Vakbeweging fastslås det, at selvom ferie ikke afholdes inden for ferieåret, men i stedet overføres til det efterfølgende ferieår, med henblik på at afholde ferien der, vil ferien stadig være omfattet af arbejdstidsdirektivet, da den bidrager til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.<sup>146</sup> Det kan dermed udledes af Federatie Nederlandse Vakbeweging, at arbejdstidsdirektivet ikke forhindrer, at denne fortolkes således, at den årlige minimale ferie ikke må udskydes til et andet ferieår.<sup>147</sup> Denne EU afgørelse fastslår, at den direktivbeskyttede ferie kan overføres til den efterfølgende ferieår i den givne medlemsstat:

*(...) Denne hviletid mister dog ikke sin betydning i denne henseende, såfremt den afholdes i løbet af en efterfølgende periode.*<sup>148</sup>

EU-domstolen fremhæver endvidere, at arbejdstidsdirektivet ikke forhindrer medlemsstaterne i at begrænse overførselsmulighederne i henhold til de forenede sager C-350/06 Schultz-Hoff og C-520 Stringer. I præmis 28 i de forenede sager gør Domstolen det klart, at betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til den årligt betalte ferie er overladt til medlemsstaterne. Det er altså i den nationale lovgivning, at de konkrete omstændigheder præciseres. Det fremgår tydeligt af retspraksis, at trods, ferie overføres til den efterfølgende periode, kan den ikke erstattes med en økonomisk godtgørelse.<sup>149</sup> Det vil være i strid med hele direktivets formål.<sup>150</sup>

---

<sup>146</sup> C-124/05, præmis 31

<sup>147</sup> Thomsen, T, E., & Rasmussen, J, V., 2013: 88

<sup>148</sup> C-124/05, præmis 30

<sup>149</sup> C-124/05, præmis 33

<sup>150</sup> C-124/05, præmis 32

#### 7.41 Samtidighedsprincippet vs. EUD fortolkning

Den tætte forbindelse med samtidighedsprincippet, vil ifølge beskæftigelsesministeriets ferieudvalg sikre, at ferien i højere grad vil blive afholdt.<sup>151</sup> Det må antages, at samtidighedsferie vil medvirke til, at ferie holdes inden for det løbende år, og dermed opfylder formålet og hensigten med ferieafholdelse. Samtidighedsprincippet vil være med til at sikre og forbedre feriens fulde og positive virkning i henhold til C-277/08, Pereda, præmis 24 og de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 30., og Federatie Nederlandse Vakbeweging præmis 30. Samtidighedsprincippet er således med til at ændre på retstilstanden i Danmark og forene dansk ferieret med selve EU-rettens formål med ferieafholdelse.

#### 7.4.2 Delkonklusion

Det kan udledes efter en fortolkning af arbejdstidsdirektivets artikel 7 ud fra EU-retspraksis, at arbejdstagere sikres minimumsferie af hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, og at denne får sin positive og fulde virkning, såfremt den afholdes indenfor det løbende år. Den nationale ret må gerne fastsætte bestemmelser eller kollektive overenskomster som giver arbejdstageren ret til, at afholde ferie i en efterfølgende periode uden for referenceperioden. Samtidighedsferie vil medvirke til, at ferie i langt højere grad holdes inden for det løbende år, og dermed opfylde formålet og hensigten med ferieafholdelse. Samtidighedsprincippet er således med til at ændre på retstilstanden i Danmark og forener den danske ferieret med selve EU-rettens formål med ferieafholdelse.

---

<sup>151</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 83

## 8. Dansk ret i overensstemmelse med EU

Den nye ferielov er affødt af kravet om, at dansk ferielovgivning skulle bringes i overensstemmelse med EU-retten, nærmere bestemt direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Danmark har med indførelsen af samtidighedsferie forsøgt netop at bringe dansk ferielovgivning i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet. Men er det nok blot at ændre princippet om forskudt ferie til samtidighedsferie? Eller kan man tale om, at Danmark med den nye ferielovs hybridløsninger, blot har lukket en del af det hul, der kan kaldes uforeneligt med EU-retten.

Danmark er forpligtet til at implementere arbejdstidsdirektivet i sin nationale ret. Det er slået fast med tiltrædelseslovens § 2 og EU-Domstolen fastslog i sagen Costa mod ENEL, at EU-retten har forrang for national ret. Men er det nu også sådan? Har EU kompetencen til at kræve dansk ferieret ændret således, at den i højere grad svarer til EU-retten? I kapitlet klarlægges det, hvorvidt EU overhovedet har kompetencen til at kræve ferieloven ændret, og tager samtidig fat på "overensstemmelsesspørgsmål", herunder forskydning og afholdelsesperiode.

### 8.1 Har EU kompetence til at "kræve" ferieloven ændret?

Tidligere i specialet blev et direktiv defineret som en retsakt, der skal implementeres af medlemsstaterne i deres nationale lovgivninger. Samtidig blev det slået fast, at der med direktiver er en vis "frihed" når det kommer til selve implementeringen. Vigtigst er det dog, at direktivets ufravigelige bestemmelser optages i den nationale ret, og således medfører harmonisering blandt alle medlemsstaterne. Med Danmarks tiltrædelse i EU og den dertilhørende tiltrædelseslov, blev der afgivet suverænitet til EU med bestemmelsen om at "*Beføjelser, som efter grundloven tilkommer rigets myndigheder, kan i det omfang, det er fastsat i de i § 4 nævnte traktater m. v., udøves af De europæiske Fællesskabers institutioner.*" Bestemmelsen har dog ikke afskrækket Højesteret i at afsige domme som strider imod EU-domstolen. Idet ferielovgivningen ikke er reguleret direkte i grundloven, er det svært at argumentere for, at Højesteret vil kunne lykkes med at tilsidesætte direktivsbestemmelserne, som er fastsat i arbejdstidsdirektivet. Tværtimod har Danmark forpligtet sig til traktaten, og de direktiver som

er hjemlet deri. Svaret må derfor være, at EU har kompetence til at kræve dansk ret i overensstemmelse med EU-retten på ferieområdet, og "opfordre" til at få ferieloven i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet.

## 8.2 Kritik af EU's krav om ændring af den danske ferielov

I den gældende danske ferieordning optjenes ferien over et kalenderår, og denne optjente ferie kan lønmodtageren først afholde i det kommende år fra 1. maj til 30 april jf. den gældende ferielov § 12. Ferieafholdelsen kan derved blive forsinket på over et år, hvilket kommissionen har bemærket og opfordret Danmark til at ændre.<sup>152</sup>

Ifølge Flemming Dreesen, ansættelseschef i Danske Arbejdsgiverforening, har forsinkelsen mellem optjening og afholdelse dog ikke en væsentlig betydning. Han hævder at:

*"Om man har ferie fra maj til maj eller januar til januar betyder stadig, at man får sin fulde ferie. Så for mig at se ligner det noget skrivebordsgeneraleri,"*<sup>153</sup>

Flemming Dreesen kan altså ikke se problemet i ferieforskydningen, og han mener, at uanset om ferien afholdes samtidig med optjeningen eller ej, så får lønmodtageren sin betalte ferie, som han har ret til. Endvidere udtrykker han at:

*(...) det er fornuftigt, at der går lidt tid, inden man har optjent betalt ferie. Der opstår først et rekreationsbehov, når man har været et stykke tid på arbejdsmarkedet, (...)*<sup>154</sup>

Han er således ikke overbevist af Kommissionens argumenter, og finder ikke, at der som udgangspunkt er noget i vejen med den gældende ferieordning. Han er formentlig enig i regeringens opfattelse før ferieudvalget i august 2015 blev nedsat, om at den danske ordning med forskudt ferie ikke er i strid med arbejdstidsdirektivets artikel 7. I svaret til Kommissionen hævdede regeringen også, at den danske ordning giver lønmodtageren optimal mulighed for at afholde ferie efter egne ønsker og i sammenhængende perioder. Den danske regering var

---

<sup>152</sup> Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014

<sup>153</sup> Altinget, *EU sår tvivl om den danske ferielov* (2014). Lokaliseret den 18 maj 2020 på <https://www.altin-get.dk/eu/artikel/eu-saar-tvivl-om-den-danske-ferielov>

<sup>154</sup> Ibid

dog parate til at overveje ændringer for den særlige gruppe af lønmodtagere som ikke har optjent retten til ferie inden for det første år.<sup>155</sup> Flemming Dreesen hævder, at problematikken omkring nye på arbejdsmarkedet, som ikke har optjent ferie, godt kan løses uden at skulle indføre en ny ferielov:

*“(...) Man kunne flytte det hen, så man får en form for ferieret, efterhånden som man er ansat, og senere hen arbejder man sig ind i et fuldt ferieår. Det kan man sagtens forestille sig, (...)”*<sup>156</sup>

På baggrund af, at Kommissionen fandt, at Danmark tilsidesatte sine forpligtelser i henhold til arbejdstidsdirektivet, har Danmark været nødsaget til, med pres fra EU, at ændre den danske ferieordning trods regeringens antagelse af, at det var muligt, at ændre feriereglerne for den særlige gruppe af lønmodtagere, som den danske ferieordning ramte. EU anså ikke det tilstrækkeligt til at sikre alle lønmodtagere retten til mindst 4 ugers betalt ferie. Det må antages, at samtidighedsprincippet styrker det endelige formål med ferie, og derved skaber en bedre harmoni med EU-retten end forskudt ferie gør. Samtidig skal det nævnes, at direktivet sikrer fire uger *betalt* ferie. Ferieloven sikrer fem ugers ferie, men ikke nødvendigvis betalt. For lønmodtagere etableret på arbejdsmarkedet vil den ændring formentligt ikke betyde den store forskel. Men for nyuddannede eller lønmodtagere der indtræder på arbejdsmarkedet efter en periode væk derfra, er der tale om en forbedring af retsstillingen. Denne påstand støttes af, at Frie Funktionærer (FF) i høringssvaret til lov om ferie fremhævede, at nye på arbejdsmarkedet der får ret til ferie allerede fra første arbejdsdag er *“(...) en klar forbedring af gældende regler (...)”*<sup>157</sup>

### 8.3 Kan optjent ferie forskydes?

EU-Domstolens praksis står ikke i vejen for, at en medlemsstat kan fastsætte en forskydning mellem optjening- og afholdelse af ferie. Det er dog kun tilladeligt, hvis forskydningen ikke er

---

<sup>155</sup> Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014

<sup>156</sup> Altinget, *EU sår tvivl om den danske ferielov* (2014). Lokaliseret den 18 maj 2020 på <https://www.altin-get.dk/eu/artikel/eu-saar-tvivl-om-den-danske-ferielov>

<sup>157</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf>: 6



på mere end et år, netop for at sikre, at enhver arbejdstager kan få mindst 4 ugers betalt ferie inden for det løbende år i henhold til artikel 7.<sup>158</sup> Den gældende danske ordning indebærer, at forskydningen mellem optjening og afholdelse af ferie går længere end et år, og derfor er dette ikke i overensstemmelse med EU-retten. Samtidighedsprincippet giver lønmodtagerne mulighed for at afholde ferie inden for det løbende år, og dermed leve op til afgørelsen i *Federatie Nederlandse Vakbeweging mod Staat der Nederlanden*, præmis 30, og de forenede sager C-350/06 og C-520/06, *Schultz-Hoff*, præmis 30 samt *Pereda-dommens* præmis 24.

Kan der være tale om et problem, når der i dansk ret er tale om en afholdelsesperiode på 16 måneder? Kan man så tale om, at danske lønmodtagere er sikret retten til afholdelse af ferie inden for året?

### 8.3.1 Afholdelsesperiode på 16 måneder

En lønmodtager kan i princippet vælge at udskyde det meste af sin ferie til efter ferieårets udløb, og afholde den i løbet af de sidste 4 måneder af afholdelsesperioden. Der kan være en risiko for, at lønmodtageren dermed ikke afholder minimumsferien indenfor det løbende år. I dommen, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, blev det konkluderet, at ferien ikke mister sin betydning, såfremt den afholdes i løbet af en efterfølgende periode.<sup>159</sup> Arbejdsdirektivet står således ikke i vejen for at udskyde ferien til et senere tidspunkt end selve ferieåret, men retten til de fire uger betalt ferie, har kun sin fulde virkning hvis de afholdes inden for året, jf. *Pereda-dommen*. Det fremgår, som tidligere antaget, at de forenede sager C-350/06 og C-520/06, *Schultz-Hoff m.fl.*, ikke forhindrer medlemsstaterne i at begrænse overførselsmulighederne, og at det er overladt til medlemsstaterne at udøve og gennemføre retten til den årlige betalte ferie.<sup>160</sup> Efter den nye ferielovs § 21, kan en lønmodtager aftale med sin arbejdsgiver, at overføre ferie udover 20 dage til afholdelse i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. I lovens forarbejder fremhæves det, at det kun er den optjente ferie ud over minimumsferien, som kan overføres på baggrund af arbejdstidsdirektivets artikel 7. Det vil ikke være muligt at fravige, at de 4 ugers ferie kan overføres ved en kollektiv overenskomst, som følge

---

<sup>158</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 64

<sup>159</sup> C-124/05, præmis 30

<sup>160</sup> C-520/06, præmis 28

af § 3, stk. 3.<sup>161</sup> Det må derfor antages, at den fire ugers betalte ferie er sikret, og skal afholdes inden for ferieåret, og at det er de resterende feriedage, som kan afholdes i den efterfølgende periode. I henhold til forarbejderne vil det ikke være muligt at udskyde hele sin optjente ferie til efter ferieårets udløb. Bestemmelsen sikrer fleksibiliteten for danskernes ferieafholdelse, som den gældende ferielov giver mulighed for, og at der fortsat er mulighed for at overføre optjent ferie til den efterfølgende ferieår.<sup>162</sup>

## 8.4 Samtidighedsprincippet afspejlet i arbejdstidsdirektivet

Beskæftigelsesministeriets vurderer, at indførelse af samtidighedsferie vil sikre, at den danske ferieordning bliver bragt i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet.<sup>163</sup> Lovforslaget blev iøvrigt enstemmigt vedtaget i folketinget, hvormed der har været en bred enighed om, at ferielovens ændringer vil være forenelige med de internationale forpligtelser.<sup>164</sup> Den nye ferielov indskriver direkte i § 8, stk. 1, at lønmodtageren sikres retten til mindst fire ugers betalt ferie inden for ferieåret. Det harmonerer fuldt ud med arbejdstidsdirektivets artikel 7, stk. 1, som netop har til hensigt at sikre, at arbejdstagerne får betalt ferie af mindst fire ugers varighed.

Samtidighedsprincippet er således i overensstemmelse med EU-retten, men som HK bemærker i høringssvaret til lovforslaget, så betyder implementeringen af samtidighedsferie ikke nødvendigvis, at man er kommet helt i mål. Den nye ferielov skal, udover at være gennemskuelig og forståelig, også have til formål at sikre fuld og korrekt implementering af EU-retten, herunder arbejdstidsdirektivet. HK vurderede i høringssvaret, at den nye ferielov fortsat på

---

<sup>161</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/L116/20171\\_L116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/L116/20171_L116_som_frem-sat.pdf): 64

<sup>162</sup> *ibid*: 64

<sup>163</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. *Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie* (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf>: 7

<sup>164</sup> Folketinget. *L116 Forslag til lov om ferie*. Lokaliseret den 18 maj 2020. <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/50/afstemninger.htm>

en række områder kunne være i strid med EU-retten og de opfordrede beskæftigelsesudvalget til at genovervej nogle af bestemmelserne, med det formål at justere dem.<sup>165</sup>

*“(...) HK vurderer, at den nye ferielov fortsat på en række områder kan være i strid med EU-retten (...)”.*<sup>166</sup>

HK nævner senere i høringssvaret, at nogle af deres bekymringer går på spørgsmålet om ferie under sygdom, hvor de mener Danmark ikke lever op til arbejdstidsdirektivet.<sup>167</sup>

## 8.5 Delkonklusion

Med samtidighedsferien må den nye ferielov antages at være blevet bragt i overensstemmelse med EU's arbejdstidsdirektiv, når det kommer til optjening og afholdelse, og have rettet sig ind i forhold til Kommissionens kritik af det danske feriesystem. Den nye ferielov er dog et produkt af en vis stædighed fra dansk side, om at bibeholde mest muligt af den gamle ferielov. Det kan godt skabe nogle bekymringer om hvorvidt dansk ferielovgivning reelt kan siges, at være blevet bragt fuldt ud i overensstemmelse med EU-retten. Man kan blandt andet stille spørgsmålstejn ved, om en 16-måneders afholdelsesperiode kan siges at ligge inden for direktivets krav om ferieafholdelse “inden for året”. Om ferieloven i sig selv lever op til de internationale forpligtelser, vil fremtidige afgørelser hos EU-domstolen vise. Det kræver dog, at EU-Domstolen selv indleder en sag mod Danmark, eller at EU-Domstolen bliver stillet præjudicielle spørgsmål på området. En anden mulighed er, at Kommissionen atter en gang vil rette henvendelse til Danmark med sin kritik. Det må tiden vise.

---

<sup>165</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf>: 4

<sup>166</sup> Ibid: 4

<sup>167</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf>: 11

## 9. Dansk retsstilling

En samlet fortolkning af lovens forarbejder, herunder ferieudvalgets betænkning og aftaleteksten viser tydeligt, at man med den nye ferielov søger i videst muligt omfang, at opretholde den eksisterende retstilstand for ferieafholdelse. Det har således været en klar hensigt

*“(...) at basere ferielovens ordning på den eksisterende ferielov.”<sup>168</sup>*

Det har været udvalgets og regeringens ambition, at indførelse af samtidighedsprincippet i dansk ferieret ikke bør ændre betragteligt på retstilstanden indenfor det ferieretlige system. Så ændrer indførelsen af samtidighedsferie egentlig på dansk retsstilling? I kapitlet her, ses der på, om forskudsferie ændrer på retsstillingen, ligesom at der ses på, om den danske model kan siges at være blevet presset med den nye ferielov.

### 9.1 Forskudsferie

Efter gældende ferieregler kan en lønmodtager afholde ferie uanset om den er optjent, dog vil den lønmodtager som ikke har optjent feriedage blive fradraget 4,8 pct. af sin månedsløn for hver dag ferien afholdes jf. den gældende ferielovs § 8, stk. 2. Den nye ferielov vil gøre det muligt for lønmodtagere på arbejdsmarkedet, at afholde betalt ferie på forskud i henhold til den nye ferielov § 7, stk. 1., 1 pkt., som har følgende ordlyd

*“Har en arbejdsgiver og en lønmodtager aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. (..)”*

Der indføres således en ny bestemmelse i den nye danske ferielov, som der ikke har været i tidligere ferielove. Med samtidighedsferie kan der være et særligt behov for, at en lønmodta-

---

<sup>168</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_frem-sat.pdf): 46

ger skal aftale med sin arbejdsgiver, at få lov til at afholde ferie før den er optjent, da lønmodtagere ikke har optjent ferie i starten af ferieåret, medmindre de har gemt feriedag i henhold til den nye lovs § 6. Udvalget har også taget hensyn til nyansatte på arbejdsmarkedet, så disse vil få mulighed for at holde ferie tidligere end de har optjent til, og dermed få mulighed for at holde ferie inden for hovedferieperioden.<sup>169</sup>

Der er dog visse udfordringer forbundet med at indføre ret til forudbetalt ferie. Der er ud fra bestemmelsen to betingelser som skal være opfyldte, før lønmodtageren kan blive berettiget til ferie på forskud. Det er en betingelse, at lønmodtageren skal kunne optjene den afholdte ferie inden for samme ferieår,<sup>170</sup> og der skal foreligge en gensidig aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

### 9.1.1 Optjening inden for samme ferieår

Har en arbejdsgiver og lønmodtager indgået aftale om forudbetalt ferie, er det en betingelse, at ferien kan optjenes inden for samme ferieår. Det vil sige, at en lønmodtager ikke kan afholde betalt ferie, som først optjenes i det kommende ferieår. En lønmodtagers lånte feriedage bør kunne afskrives i takt med den løbende optjening inden for samme ferieår. Som det fremgår af lovforslaget vil en lønmodtager, som er nyansat, fra d. 1 juli ikke have mulighed for at få forudbetalt 3 ugers ferie inden d. 31 august, da lønmodtageren ikke kan nå at optjente det afholdte ferie inden ferieårets udløb. Lønmodtageren vil være nødsaget til selv at skulle betale sin ferie efter den nye ferielovs § 15.<sup>171</sup>

Det er arbejdsgiveren som løber risikoen ved at indgå aftale om forskudsbetalt ferie til sin lønmodtager. Risikoen for arbejdsgiveren er begrundet i at lønmodtageren kan fratræde sin stilling eller blive opsagt inden den afholdte ferie er blevet optjent. Det har været særligt vigtigt for Frie Funktionærer i høringssvaret til lovforslaget at:

---

<sup>169</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 243

<sup>170</sup> Ibid: 243

<sup>171</sup> Ibid: 243

*“(...) virksomhederne har fuld modregningsret i de tilfælde, hvor den ansatte ikke når at optjene den udbetalt løn under ferie, fx fordi ansættelsesforholdet ophører efter kort tid.”<sup>172</sup>*

Der er i den nye ferielov taget hensyn dertil i lovens § 7, stk. 1, 2 pkt.

*“(...) Fratræder lønmodtageren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikke udlignede ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling.”<sup>173</sup>*

Det er dog kun det udestående krav på løn og feriebetaling som arbejdsgiveren kan kræve betalt af lønmodtageren. Arbejdsgiveren bærer fuldt ud risikoen.<sup>174</sup>

### 9.1.2 Gensidig aftale

Retten til forudbetalt ferie forudsætter en gensidig aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Finanssektorens Arbejdsgiverforening bemærker i høringssvaret til lovforslaget at forudbetalt ferie kan medvirke til en øget administrationsbyrde for arbejdsgiveren:

*(...) idet der kan blive tale om efterfølgende regulering af enten ferieregnskabet eller lønudbetalingen, såfremt den afholdte ferie på grund af eksempelvis jobskifte efterfølgende ikke optjenes alligevel. Da et system med samtidig optjening og afholdelse af ferie må forventes at kunne øge behovet for at afholde ferie, før den er optjente kan det også forventes, at arbejdsgiver vil kunne opleve et forøget ressource- og tidsforbrug til indgåelse og administration af sådanne aftaler.”<sup>175</sup>*

Beskæftigelsesministeriet anerkender dette synspunkt, men fremhæver, at lovforslaget ikke ændres af den grund, da ferie på forskud kræver en aftale.<sup>176</sup> Det er op til arbejdsgiveren

---

<sup>172</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf>: 9

<sup>173</sup> Lovforslag nr. 116, Vedtaget af Folketinget ved 3 behandling den 25. januar 2018: § 7, stk. 1, 2. pkt.

<sup>174</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 244

<sup>175</sup> Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lovforslag/L116/bilag/1/1829593.pdf>: 8 og 9

<sup>176</sup> Ibid: 9

hvorvidt aftalen skal indgås, og arbejdsgiveren har mulighed for at undlade at indgå en gensidig aftale med lønmodtageren. Arbejdsgiveren kan endvidere ikke tvinge lønmodtagere til at afholde forskudsbetalt ferie, uden lønmodtageren giver accept hertil.<sup>177</sup> Der skal altså foreligge en gensidig aftale fra begge partner.

### 9.1.3 Retsvirkning af forskudsbetalt ferie

Samtidigheidsprincippet ændrer på retstilstanden i det omfang, at der i begyndelsen af ferieperioden ikke er optjent ferie endnu. Det betyder, at afholdelse af ferie i begyndelse af ferieperioden vil kræve, at ferien afholdes på forskud. For at det kan lade sig gøre, skal der foreligge en gensidig aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Man må antage, at muligheden for forskudt ferie er blevet indført for at sikre, at retsstillingen for hvornår og hvordan ferie afholdes, forbliver uændret, ved at bibeholde det eksisterende mønster for ferieafholdelse, sådan som lønmodtagerne kender det i forvejen. Forskudsferie vil ligeledes være med til at sikre fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked, som har været en central drøftelse for ferieudvalget.<sup>178</sup> Men det kræver som sagt en gensidig aftale.

Forskudsbetalt ferie medfører, at enhver forskelsbehandling fjernes mellem ansatte på arbejdsmarkedet. Det betyder, at nye på arbejdsmarkedet eller dem som vender tilbage efter en afbrydelse har den samme ret til at afholde ferie inden for det løbende år, som dem der har været på arbejdsmarkedet inden for hele ferieåret. Nye ansatte på arbejdsmarkedet vil således ikke få en dårligere retsstilling end dem, som allerede er i arbejde. Lønmodtagere som er etableret på arbejdsmarkedet vil formentligt ikke mærke den store forskel i forbindelse med deres ferieafholdelse, hvilket er helt efter udvalgets og regeringens ønske. Men måske man kan tale om, at retsstillingen endda forværres for denne gruppe af lønmodtagere. Når der ikke er sparet feriedage op i starten af ferieperioden kræver det, at ferie kan afholdes på forskud, hvilket som sagt kræver en gensidig aftale med arbejdsgiveren. Man kan argumentere for, at det er en forringelse af retsstillingen. Spørgsmålet er, i hvor høj grad indførelsen

---

<sup>177</sup> Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_frem-sat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/l116/20171_l116_som_frem-sat.pdf): 48

<sup>178</sup> Betænkning nr. 1568, Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie: 19-20

af § 6 kan siges at beskytte den etablerede del af lønmodtagerne, og bibeholder retsstillingen som det kendes fra nu. For nyuddannede eller lønmodtagere, der indtræder på arbejdsmarkedet efter en periode væk derfra, er der tale om en klar forbedring af retsstillingen. I hvor stort et omfang retsstillingen ændrer sig for lønmodtagerne, vil vise sig efter den nye ferielovs ikrafttræden til september.

## 9.2 Kollektive overenskomster

Siden den første ferielov fra 1938, er dansk ferielovgivning blevet udøvet gennem kollektive overenskomster. I betænkningen gør udvalget det klart, at kollektive overenskomster fortsat til hver en tid kan tilsidesætte bestemmelser i ferieloven, og dermed fortsat skal regulere lønmodtagernes ferierettigheder. Danske lønmodtagere tildeles ofte en sjette ferieuge eller 5 feriefridage i henhold til overenskomster, lokalaftaler eller virksomhedens generelle feriebestemmelser i overensstemmelse med dennes personalehåndbog. Det skal slås fast, at direktivet omhandler fire ugers betalt ferie, og det er disse uger, som skal afholdes i overensstemmelse med direktivet. Hvad der ligger ud over, er frie i forhold til direktivets anvendelsesområde, og en evt. sjette ferieuge, er således ikke nødvendigvis omfattet af ferieloven - og dermed heller ikke direktivet. Man kan derfor tale om, at den lovbestemte femte ferieuge og den aftalebestemte sjette ferieuge fortsat må reguleres inden for den danske models anvendelsesområde.

At mene, at kollektive overenskomster til hver en tid kan tilsidesætte ferieloven, må anses som værende for yderligtgående en påstand, med tanke på Danmarks forpligtelser for EU. Kollektive overenskomster kan, med hjemmel i Lissabontraktatens artikel 151, regulere på nationalt plan, hvis de vel og mærke implementerer direktivet i de kollektive overenskomster. Når ferieloven skal bringes i overensstemmelse med EU-retten, så må de kollektive overenskomster nødvendigvis også skulle det.



## 10. Konklusion

Den 1. september 2020 træder Danmarks nye ferielov i kraft. Motiverne for at ændre ferieloven opstod med EU's åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014, hvor EU-Kommissionen fandt, at Danmark havde tilsidesat sine forpligtelser i henhold til arbejdstidsdirektivet. EU-Kommissionen fandt ikke, at Danmark med sin ferieordning baseret på forskudt ferie, levede op til arbejdstidsdirektivets artikel 7, og dens minimumsbestemmelse om fires ugers årligt betalt ferie. Danmark måtte indføre samtidighedsferie.

Men er samtidighedsferie i overensstemmelse med EU-retten? Samtidighedsferie er med grundlag i arbejdstidsdirektivets artikel 7 i høj grad i overensstemmelse med EU-retten. Samtidighedsferie sikrer nemlig borgernes ret til fire ugers betalt ferie inden for året, hvor Danmark med sin nuværende ordning har lønmodtagere, der venter op mod 16 måneder på at kunne afholde betalt ferie. Men fordi optjeningsprincippet ændrer sig, betyder det ikke nødvendigvis, at dansk ferielovgivning nu er i fuld forenelighed med EU-retten. Når EU-retten er af den overbevisning, at ferie skal afholdes inden for det løbende år, så skyldes det et hensyn til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Det må konkluderes at samtidighedsferie vil medvirke til, at ferie i højere grad vil blive afholdt inden for det løbende år, og dermed opfylde formålet og hensigten med ferie. Samtidighedsprincippet afspejler således arbejdstidsdirektivet, hvormed den nye ferielov sikrer, at lønmodtagere har ret til mindst fire ugers betalt ferie inden for ferieåret. Men med en afholdelsesperiode på 16 måneder kan der alligevel sættes spørgsmålstegn ved, om Danmark med indførelsen af samtidighedsferie, kan siges at have bragt sin ferielovgivning fuldt ud i overensstemmelse med EU-retten.

Siden 1938 er dansk ferieret blevet reguleret af ferieloven og gennem kollektive overenskomster. Den danske model er stolt og stærk, og det er tydeligt, at det er udvalgets og regeringens hensigt fortsat, at lade modellen diktere udviklingen af det danske arbejdsmarked, herunder altså også ferielovgivningen. Det er fuldt ud foreneligt med EU-retten, at kollektive overenskomster kan regulere retsområder på nationalt plan. Dette gælder bare kun i det omfang de kollektive overenskomster har implementeret EU-retten. Det må derfor antages, at være en for vidtgående fortolkning, at fastslå kollektive overenskomsters ret til at tilside lovgivningen.

Domme har tydeligt vist, at hvor der er en fleksibilitet i de nationale bestemmelser, i overensstemmelse med nærhedsprincippet, så er denne "frihed" ikke mere vidtgående, end at selve formålet med direktiverne aldrig må tilsidesættes.

Med indførelse af samtidighedsferie har man søgt at imødekomme EU-Kommissionens krav om at bringe ferieloven i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 7. Det er dog ikke fundet nødvendigt, at skabe et helt nyt feriesystem. Man har med den nye ferielov valgt at overføre så meget som muligt af den gamle ferielov, og en hybridferielov er således opstået. De gamle strukturer er i høj grad bibeholdt, men særligt vil ændringen i optjeningen skabe visse udfordringer, der blandt andet udmønter sig i, at ferie i begyndelse af året vil kræve en gensidig aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver. Med den nye ferielov søger man altså at forene samtidighedsprincippet med den eksisterende retstilstand. Men hvor retsstillingen for nye lønmodtagere på arbejdsmarkedet vil forbedres, kan man tale om at retsstillingen for etablerede lønmodtagere forværres. Man har med den nye ferielov skabt et system, der er så genkendeligt som overhovedet muligt for lønmodtagerne og som samtidig afspejler den historie og tradition, som har været baggrunden for ferieloven i næsten 100 år.

Med indførelsen af samtidighedsferie skal danske lønmodtagere ikke længere vente op mod 16 måneder for at kunne afholde betalt ferie. Det var særligt dette, som Kommissionen rettede kritik af, og med ændringen må dansk ferielovgivning siges, at være blevet bragt i overensstemmelse med EU-retten og arbejdstidsdirektivets artikel 7. Men ændringen medfører en mulig forværring af retsstillingen for etablerede lønmodtagere, mens den forbedrer retsstillingen for nyuddannede. Danmark har med sin tiltrædelse i EU forpligtet sig til at implementere EU-lovgivning i dansk ret, og den danske stædighed vedrørende værdien af den danske model med dens kollektive overenskomster kan vise sig, at blive centrum for fremtidige sager mellem Danmark og EU. Det kan om ikke andet slås fast, at Danmark med sin nye ferielov har ændret mindst muligt for mest muligt at imødekomme Kommissionens ønske om en dansk ferielovgivning i overensstemmelse med EU-retten. Med indførelsen af samtidighedsferie, er det som udgangspunkt lykkedes.

# Litteraturliste

## Lovgivning

Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 *om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden* (Arbejdstidsdirektivet)

Lov nr. 169 af d. 5 juni 1953, Danmarks Riges Grundlov (Grundloven)

Lov nr. 447 af 10/1972, Lov om Danmarks tiltrædelse af De europæiske Fællesskaber (Tiltrædelsesloven) <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/1972/447>

Lovbekendtgørelse 2019-10-04 nr. 1025 (gældende ferielov)

Lovforslag nr. 116, Vedtaget af folketinget ved 3 behandling den 25. januar 2018 (kommende ferielov)

Rigsdagstidende, 1937-1938, tillæg A, spalte 3714-3778

Traktat om den Europæiske Union (TEU)

Traktat om den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF)

## Retspraksis

C-277/08, Pereda (10. september 2009)

De forenede sager C-350/06 Schultz-Hoff og C-520/06 Stringer (20. januar 2009)

C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging (6. april 2006)

C-282/10, Dominguez (24. januar 2012)

C-14/09, Genc (4. februar 2010)

C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère præmis (14. oktober 2010)

C-456/02, TROJANI (7. september 2004)

Sag 344/87, Bettray (31. maj 1989)

Sag 6/64, *Costa mod ENEL* (15 juli 1964)

Sag 139/85, Kempf (3. juni 1986)

Sag 152/73, Sotgiu (12. februar 1974)

## Forarbejder og retslitteratur

Altinget, *EU sår tvivl om den danske ferielov* (2014). Lokaliseret den 18. maj 2020 på <https://www.altinget.dk/eu/artikel/eu-saar-tvivl-om-den-danske-ferielov>

Aftaleteksten om ny ferielov, regeringen.dk <https://www.regeringen.dk/media/4259/af-tale-tekst-om-ny-ferielov.pdf>

Beskæftigelsesministeriet. *Den Danske Model*. Lokaliseret senest den 18. maj 2020 på <https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

Beskæftigelsesudvalget 2017-18 L 116, Bilag 1. *Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ferie* (Høringsnotat) <https://www.ft.dk/samling/20171/lov-forslag/L116/bilag/1/1829593.pdf> (hentet fra folketingstidende)

Betænkning nr. 1568, (2017) *Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie* <https://bm.dk/media/6102/ferielovsudvalgets-betaenkning.pdf>

Den Europæiske union, *Den Europæiske Unions Domstol (EU Domstolen)*. Lokaliseret den 18. maj 2020 på [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice\\_da](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_da)

Dreesen, Flemming. (2011). *Ferieloven*. (18. udgave). DA Forlag

E-008875/2014 Svar afgivet på Kommissionens vegne af Marianne Thyssen (8.1.2015) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2014-008875-ASW\\_DA.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2014-008875-ASW_DA.pdf)

Lovforslag nr. 116, (folketingsåret 2017-18) Fremsat den 6. december 2017 af beskæftigelsesministeren (Forslag til lov om ferie) [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lov-forslag/l116/20171\\_l116\\_som\\_fremsat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lov-forslag/l116/20171_l116_som_fremsat.pdf)

Kommissionens åbningsskrivelse nr. 2013/4304 af 25. september 2014  
<https://www.ft.dk/samling/20141/almdel/beu/bilag/38/1426826/index.htm>

KROMANN REUMERT, *Forslag til ny ferielov vedtaget* (2018). Lokaliseret den 18. maj 2020 på <https://www.kromannreumert.com/Nyheder/2018/01/Forslag-til-ny-ferielov-vedtaget>

Munk-Hansen, C. (2017) *Den juridiske løsning, Introduktion til juridisk metode*. (1. udgave, 1. oplag). Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori*. (1. udgave, 1. oplag). Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Ole Hasselbalch. Det EU retlige lønmodtagerbegreb. *HRJURA MAGASINET ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET*, (13 NUMMER/FORÅR 2018) <http://www.hrjura.in/assets/hr-jura-magasinet-13.-nummer-2018-master-.pdf>

Sørensen, K, E., Nielsen, P, R. & Danielsen, J, H. (2014). *EU-RETTE*. (6. udgave, 1. oplag). Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Thomsen, T, E., & Rasmussen, J, V. (2013). *Ferieloven*. (1. udgave, 1. oplag). Karnov Group Denmark A/S