Til: FS/FS-R – møde den 29. november 2017

Vedr.: Afrapportering fra arbejdsgruppen om ny ferielov

En teknisk arbejdsgruppe med deltagelse af KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet har nu gennemført en kortlægning af den kommende nye ferielov, som træder i kraft i september 2020. Arbejdsgruppens samlede afrapportering inkl. tekniske bilag er vedlagt (bilag 17-0281.24 og underbilag 17-0281.25, 17-0281.26 og 17-0281.39).

Tilpasning af ferieaftalerne til ny ferielov

Som det fremgår af kortlægningen, er der en række ændringer i ferieloven, som er ufravigelige, og som derfor afstedkommer nødvendige tilpasninger i Forhandlingsfællesskabets ferieaftaler med KL og RLTN. Det drejer sig i hovedsagen om:

- Indførelse af et grundlæggende princip om samtidighedsferie i stedet for forskudt ferie.
- Beskyttelse af 4 ugers betalt ferie med løn i ferieåret.
- Ferieåret, hvor ferie optjenes, går fra 1. september til 31. august. Optjent ferie afholdes i ferieåret og de efterfølgende 4 måneder, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende år (16 måneders ferieafholdesesperiode).
- Fjernelse af muligheden for at erstatte ferie med penge fsva. de 4 uger, som er beskyttet af arbejdstidsdirektivet.
- Ved ændret beskæftigelse skal lønnen under ferien gives på baggrund af beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferieafholdelsestidspunktet.
- Ikrafttrædelse sker 1. september 2020 efter en overgangsperiode fra 1. september 2019 til 31. august 2020.

Disse ufravigelige ændringer skal implementeres i ferieaftalerne.

Stillingtagen til fravigelige bestemmelser

Herudover er der i den nye ferielov en række ændringer, som kan fraviges ved kollektiv aftale.

Der skal derfor tages stilling til, om de skal implementeres i ferieaftalerne eller ej, inden arbejdet med implementering af ny ferielov i ferieaftalerne reelt påbegyndes. Det drejer sig i hovedtræk om nedenstående emner, hvor det for hvert emne er angivet en umiddelbar vurdering. Det bemærkes, at arbejdsgruppen (FF-siden) kun har nået at drøfte disse i begrænset omfang.

- *Ferietimer i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad.* I den nye ferielov har den ansatte som nævnt ovenfor ret til løn under ferie i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Der er imidlertid intet til hinder for, at ferieaftalerne fortsat opererer med afviklingen af ferie i timer i stedet for i dage og på baggrund af aktuel beskæftigelsesgrad. Der henvises til pkt. 5 i arbejdsgruppens afrapportering.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at ferieaftalernes bestemmelser om afvikling af ferie i timer i stedet for i dage pba. aktuel beskæftigelsesgrad bør bevares.

- *Udbetalingstidspunkt for særlig feriegodtgørelse.* Den nye ferielov giver arbejdsgiveren mulighed for at vælge mellem enten at udbetale ferietillægget (særlig feriegodtgørelse) samtidig med, at ferien holdes, eller i to årlige rater. I ferieaftalerne i dag udbetales feriegodtgørelsen senest 1. maj, men det vil ikke længere være muligt at beregne pga. samtidighedsferie. Derfor skal der tages stilling til en af følgende tre muligheder: 1) om ferieaftalerne skal overlade valget til arbejdsgiver, 2) om der i aftalerne skal træffes et valg mellem de to modeller, eller 3) om der evt. skal vælges en tredje model.
  ⇨ Det skal drøftes nærmere, hvordan bestemmelsen skal håndteres i ferieaftalerne.

- *Ferie på forskud.* Pga. samtidighedsferie er der i den nye ferielov indført en mulighed for, at den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale at holde betalt ferie, før ferien er optjent. Der skal tages stilling til, om ferieaftalerne også skal hjemle denne mulighed.
  ⇨ Det skal drøftes nærmere, hvordan bestemmelsen skal håndteres i ferieaftalerne.

- *Forenkling af udbetalingsregler.* I gældende ferielov og ferieaftalerne er der en række kriterier og beløbsgrænser for udbetaling af ikke-afholdt ferie. Der skal tages stilling til, om forenklingerne skal indarbejdes i ferieaftalerne også. Ferieloven tillader dog alene udbetaling af ferie ud over 4 uger.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at den nye ferielovs bestemmelser bør implementeres i ferieaftalerne.

- *Ferielukning.* Pga. samtidighed indeholder den nye ferielov ændrede bestemmelser om ferielukning. Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at en ansatte har betalt ferie til gode til alle de dage, hvor virksomheden holder lukket. Hvis ikke, skal arbejdsgiveren betale løn for de pågældende lukkedage. Det nye er, at dette gælder ved alle ferielukninger og ikke kun mellem jul og nytår som hidtil. Det er muligt, at KL/RLTN vil fastholde, at ferieaftalens nuværende bestemmelser om ferielukning skal gælde eller vil rejse krav om at fravige denne bestemmelse til ugunst for de ansatte. Der skal tages stilling til, om de eksisterende bestemmelser om ferielukning i ferieaftalerne skal forsøges ændret i overensstemmelse med den nye ferielov.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at den nye ferielovs bestemmelser bør implementeres i ferieaftalerne.

- *Særbestemmelser for elever.* Med den nye ferielov gives elever med uddannelsesaftale stadig mulighed for at holde betalt ferie, men dog med tilpasning til samtidighedsferie. Det er muligt, at KL/RLTN vil rejse krav om at elevernes særbestemmelser skal fraviges fx således at elever alene skal optjene ferie efter de almindelige samtidighedsprincipper. Der skal tages stilling til om de eksisterende særbestemmelser om elever skal forsøges ændret i overensstemmelse med den nye ferielov.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at den nye ferielovs bestemmelser bør implementeres i ferieaftalerne.

- *6. ferieuge og overgang.* Ferieloven regulerer kun 1.-5. ferieuge. Der skal derfor tages grundlæggende stilling til, om den aftalte 6. ferieuge også skal overgå til samtidighedsferie. Herunder skal der også tages stilling til, om 6. ferieuge kan/skal indgå i den ufravigelige overgangsordning eller ej.
  ⇨ Det skal drøftes nærmere, hvordan 6. ferieuge håndteres i ferieaftalerne.

Der henvises til den samlede afrapportering for en nærmere gennemgang af de enkelte bestemmelser.

Arbejdsgruppen (FF-siden) vil drøfte ovenstående fravigelige bestemmelser nærmere med henblik på en senere indstilling til FS/FS-R om håndteringen heraf i ferieaftalerne.

Videre proces med tilpasning af ferieaftalerne i lyset af OK-18

Den nye ferielov træder i kraft den 1. september 2020 og overgangsordningen fra 1. september 2019. Det bør dog være ambitionen, at ferieaftalerne er indgået i god tid inden, både af hensyn til den nødvendige informations- og vejledningsindsats overfor organisationer og medlemmer samt systemunderstøttelsen i kommuner og regioner. Det er sekretariatets umiddelbare vurdering, at ferieaftalerne derfor bør være endelig tilpasset senest i 2. halvår 2018. Det er endnu uvist, hvornår KL og RLTN vurderer, at aftalerne bør være færdige.

Det indgår i de foreløbige udkast til OK-18-krav, at den nye ferielov implementeres i ferieaftalen.

Henset til kompleksiteten i opgaven, finder sekretariatet, at det vil være hensigtsmæssigt at fortsætte tekniske drøftelser med KL og RLTN om, hvorledes opgaven kan gribes an. En model kunne således være at foreslå KL og RLTN, at arbejdsgruppen afholder 1-2 møder inden kravsudvekslingen medio december. Møderne vil fortsætte de rent tekniske drøftelser om, hvordan en tilpasning af ferieaftalerne til ny ferielov kan tilrettelægges og gribes an. Der vil således ikke være egentlige forhandlinger om ferieaftalernes tilpasning til ny ferielov. Dog kan møderne give et evt. førstehåndsindtryk af, hvor arbejdsgiverne står i forhold til de fravigelige bestemmelser i ferieloven.

Sekretariatet indstiller, at Forhandlingsfællesskabet foreslår KL og RLTN en sådan model med et yderligere antal møder i den tekniske arbejdsgruppe inden kravsudvekslingen med fokus på drøftelser om, hvorledes en tilpasning af ferieaftalerne til ny ferielov kan tilrettelægges og gribes an.

Desuden fortsætter FF-siden i arbejdsgruppen sine drøftelser af ferielovens fravigelige bestemmelser, jf. ovenfor.

Øvrige forbedringskrav til OK-18

I de foreløbige OK-18-krav indgår allerede krav om øget indflydelse i forhold til placering af ferie mv. Fokus er på en reel drøftelse med arbejdsgiverne om problemstillinger som fx 3 ugers ferie i juni, juli, august, dobbeltweekender og lukkedage. Dette krav kan ses uafhængigt af den nye ferielov, idet der er de samme bestemmelser om placering af ferien som i den nuværende ferielov: Ret til mindst 3 ugers ferie i hovedferieperioden og så vidt muligt imødekomme den ansattes ønske om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.

Derudover skal det tages stilling til, om der skal stilles yderligere forbedringskrav på ferieområdet.

I forhold til de *øvrige* forbedringskrav, som valggrupperne har stillet på ferieområdet, vurderer sekretariatet umiddelbart følgende:

- *Ved varslet nedsættelse af beskæftigelsesgraden skal medarbejderen have feriegodtgørelse udmålt af beskæftigelsesgraden i optjeningsåret i førstkommende ferieår (OAO).*
  ⇨ Kravet vurderes ikke aktuelt med ny ferielov pga. ny regel om, at løn under ferie og feriegodtgørelse udmåles i forhold til beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet og ikke aktuel beskæftigelsesgrad.

- *Sikring af fuld feriedækning efter nedgang i arbejdstid (FOA)*
  ⇨ Kravet vurderes ikke aktuelt med ny ferielov pga. ny regel om, at løn under ferie og feriegodtgørelse udmåles i forhold til beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet og ikke aktuel beskæftigelsesgrad.

- *Begrænsning af arbejdsgivernes mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden (OAO)*
  ⇨ Kan ses uafhængigt af ny ferielov, dog uklart på hvilken måde.

- *Hvor tillæg afspadseres, optjenes disse også under ferie (FOA)*
  ⇨ Kan ses uafhængigt af ny ferielov, dog uklart hvad der menes.

Henset til, at den nye ferielov kan fraviges i videre omfang end tidligere, er det vanskeligt på nuværende tidspunkt at danne sig et mere præcist overblik over steder, hvor det set med lønmodtagerøjne kan være hensigtsmæssigt at anvende disse fravigelsesmuligheder.

Sekretariatet foreslår derfor en model, hvor der udover kravet om, at den nye ferielov implementeres i ferieaftalerne rejser følgende krav:

"Der tages forbehold for fremsættelse af krav om forbedring af ferierettigheder mv. jf. krav om at den nye ferielov implementeres i ferieaftalen.

Med kravet sikres, at Forhandlingsfællesskabet ikke på nuværende tidspunkt afskærer sig fra at rejse krav om forbedrede rettigheder ved indgåelse af aftale om ny ferielov.

Krav fra OAO om begrænsning af arbejdsgivernes mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden samt krav fra FOA om hvor tillæg afspadseres, optjenes disse også under ferie kan indgå som elementer, der skal overvejes i forhold til aktivering af forbeholdet.

Sekretariatet indstiller, at FS/FS-R tager stilling til sekretariatets forslag om at rejse følgende krav, idet kravet er et supplement til kravet om implementering af ny ferielov i ferieaftalerne.

"Der tages forbehold for fremsættelse af krav om forbedring af ferierettigheder mv. jf. krav om tilpasning af ferieaftalen til ny ferielov".

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 17-0281.20
NK/JK
28. november 2017

Til: FS/FS-R – møde den 29. november 2017

Vedr.: Afrapportering fra arbejdsgruppen om ny ferielov

En teknisk arbejdsgruppe med deltagelse af KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet har nu gennemført en kortlægning af den kommende nye ferielov, som træder i kraft i september 2020. Arbejdsgruppens samlede afrapportering inkl. tekniske bilag er vedlagt (bilag 17-0281.24 og underbilag 17-0281.25, 17-0281.26 og 17-0281.39).

Tilpasning af ferieaftalerne til ny ferielov

Som det fremgår af kortlægningen, er der en række ændringer i ferieloven, som er ufravigelige, og som derfor afstedkommer nødvendige tilpasninger i Forhandlingsfællesskabets ferieaftaler med KL og RLTN. Det drejer sig i hovedsagen om:

- Indførelse af et grundlæggende princip om samtidighedsferie i stedet for forskudt ferie.
- Beskyttelse af 4 ugers betalt ferie med løn i ferieåret.
- Ferieåret, hvor ferie optjenes, går fra 1. september til 31. august. Optjent ferie afholdes i ferieåret og de efterfølgende 4 måneder, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende år (16 måneders ferieafholdesesperiode).
- Fjernelse af muligheden for at erstatte ferie med penge fsva. de 4 uger, som er beskyttet af arbejdstidsdirektivet.
- Ved ændret beskæftigelse skal lønnen under ferien gives på baggrund af beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferieafholdelsestidspunktet.
- Ikrafttrædelse sker 1. september 2020 efter en overgangsperiode fra 1. september 2019 til 31. august 2020.

Disse ufravigelige ændringer skal implementeres i ferieaftalerne.

Stillingtagen til fravigelige bestemmelser

Herudover er der i den nye ferielov en række ændringer, som kan fraviges ved kollektiv aftale.

Der skal derfor tages stilling til, om de skal implementeres i ferieaftalerne eller ej, inden arbejdet med implementering af ny ferielov i ferieaftalerne reelt påbegyndes. Det drejer sig i hovedtræk om nedenstående emner, hvor det for hvert emne er angivet en umiddelbar vurdering. Det bemærkes, at arbejdsgruppen (FF-siden) kun har nået at drøfte disse i begrænset omfang.

- *Ferietimer i forhold til aktuel beskæftigelsesgrad.* I den nye ferielov har den ansatte som nævnt ovenfor ret til løn under ferie i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Der er imidlertid intet til hinder for, at ferieaftalerne fortsat opererer med afviklingen af ferie i timer i stedet for i dage og på baggrund af aktuel beskæftigelsesgrad. Der henvises til pkt. 5 i arbejdsgruppens afrapportering.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at ferieaftalernes bestemmelser om afvikling af ferie i timer i stedet for i dage pba. aktuel beskæftigelsesgrad bør bevares.

- *Udbetalingstidspunkt for særlig feriegodtgørelse.* Den nye ferielov giver arbejdsgiveren mulighed for at vælge mellem enten at udbetale ferietillægget (særlig feriegodtgørelse) samtidig med, at ferien holdes, eller i to årlige rater. I ferieaftalerne i dag udbetales feriegodtgørelsen senest 1. maj, men det vil ikke længere være muligt at beregne pga. samtidighedsferie. Derfor skal der tages stilling til en af følgende tre muligheder: 1) om ferieaftalerne skal overlade valget til arbejdsgiver, 2) om der i aftalerne skal træffes et valg mellem de to modeller, eller 3) om der evt. skal vælges en tredje model.
  ⇨ Det skal drøftes nærmere, hvordan bestemmelsen skal håndteres i ferieaftalerne.

- *Ferie på forskud.* Pga. samtidighedsferie er der i den nye ferielov indført en mulighed for, at den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale at holde betalt ferie, før ferien er optjent. Der skal tages stilling til, om ferieaftalerne også skal hjemle denne mulighed.
  ⇨ Det skal drøftes nærmere, hvordan bestemmelsen skal håndteres i ferieaftalerne.

- *Forenkling af udbetalingsregler.* I gældende ferielov og ferieaftalerne er der en række kriterier og beløbsgrænser for udbetaling af ikke-afholdt ferie. Der skal tages stilling til, om forenklingerne skal indarbejdes i ferieaftalerne også. Ferieloven tillader dog alene udbetaling af ferie ud over 4 uger.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at den nye ferielovs bestemmelser bør implementeres i ferieaftalerne.

- *Ferielukning.* Pga. samtidighed indeholder den nye ferielov ændrede bestemmelser om ferielukning. Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at en ansatte har betalt ferie til gode til alle de dage, hvor virksomheden holder lukket. Hvis ikke, skal arbejdsgiveren betale løn for de pågældende lukkedage. Det nye er, at dette gælder ved alle ferielukninger og ikke kun mellem jul og nytår som hidtil. Det er muligt, at KL/RLTN vil fastholde, at ferieaftalens nuværende bestemmelser om ferielukning skal gælde eller vil rejse krav om at fravige denne bestemmelse til ugunst for de ansatte. Der skal tages stilling til, om de eksisterende bestemmelser om ferielukning i ferieaftalerne skal forsøges ændret i overensstemmelse med den nye ferielov.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at den nye ferielovs bestemmelser bør implementeres i ferieaftalerne.

- *Særbestemmelser for elever.* Med den nye ferielov gives elever med uddannelsesaftale stadig mulighed for at holde betalt ferie, men dog med tilpasning til samtidighedsferie. Det er muligt, at KL/RLTN vil rejse krav om at elevernes særbestemmelser skal fraviges fx således at elever alene skal optjene ferie efter de almindelige samtidighedsprincipper. Der skal tages stilling til om de eksisterende særbestemmelser om elever skal forsøges ændret i overensstemmelse med den nye ferielov.
  ⇨ Det er umiddelbart vurderingen, at den nye ferielovs bestemmelser bør implementeres i ferieaftalerne.

- *6. ferieuge og overgang.* Ferieloven regulerer kun 1.-5. ferieuge. Der skal derfor tages grundlæggende stilling til, om den aftalte 6. ferieuge også skal overgå til samtidighedsferie. Herunder skal der også tages stilling til, om 6. ferieuge kan/skal indgå i den ufravigelige overgangsordning eller ej.
  ⇨ Det skal drøftes nærmere, hvordan 6. ferieuge håndteres i ferieaftalerne.

Der henvises til den samlede afrapportering for en nærmere gennemgang af de enkelte bestemmelser.

Arbejdsgruppen (FF-siden) vil drøfte ovenstående fravigelige bestemmelser nærmere med henblik på en senere indstilling til FS/FS-R om håndteringen heraf i ferieaftalerne.

Videre proces med tilpasning af ferieaftalerne i lyset af OK-18

Den nye ferielov træder i kraft den 1. september 2020 og overgangsordningen fra 1. september 2019. Det bør dog være ambitionen, at ferieaftalerne er indgået i god tid inden, både af hensyn til den nødvendige informations- og vejledningsindsats overfor organisationer og medlemmer samt systemunderstøttelsen i kommuner og regioner. Det er sekretariatets umiddelbare vurdering, at ferieaftalerne derfor bør være endelig tilpasset senest i 2. halvår 2018. Det er endnu uvist, hvornår KL og RLTN vurderer, at aftalerne bør være færdige.

Det indgår i de foreløbige udkast til OK-18-krav, at den nye ferielov implementeres i ferieaftalen.

Henset til kompleksiteten i opgaven, finder sekretariatet, at det vil være hensigtsmæssigt at fortsætte tekniske drøftelser med KL og RLTN om, hvorledes opgaven kan gribes an. En model kunne således være at foreslå KL og RLTN, at arbejdsgruppen afholder 1-2 møder inden kravsudvekslingen medio december. Møderne vil fortsætte de rent tekniske drøftelser om, hvordan en tilpasning af ferieaftalerne til ny ferielov kan tilrettelægges og gribes an. Der vil således ikke være egentlige forhandlinger om ferieaftalernes tilpasning til ny ferielov. Dog kan møderne give et evt. førstehåndsindtryk af, hvor arbejdsgiverne står i forhold til de fravigelige bestemmelser i ferieloven.

Sekretariatet indstiller, at Forhandlingsfællesskabet foreslår KL og RLTN en sådan model med et yderligere antal møder i den tekniske arbejdsgruppe inden kravsudvekslingen med fokus på drøftelser om, hvorledes en tilpasning af ferieaftalerne til ny ferielov kan tilrettelægges og gribes an.

Desuden fortsætter FF-siden i arbejdsgruppen sine drøftelser af ferielovens fravigelige bestemmelser, jf. ovenfor.

Øvrige forbedringskrav til OK-18

I de foreløbige OK-18-krav indgår allerede krav om øget indflydelse i forhold til placering af ferie mv. Fokus er på en reel drøftelse med arbejdsgiverne om problemstillinger som fx 3 ugers ferie i juni, juli, august, dobbeltweekender og lukkedage. Dette krav kan ses uafhængigt af den nye ferielov, idet der er de samme bestemmelser om placering af ferien som i den nuværende ferielov: Ret til mindst 3 ugers ferie i hovedferieperioden og så vidt muligt imødekomme den ansattes ønske om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.

Derudover skal det tages stilling til, om der skal stilles yderligere forbedringskrav på ferieområdet.

I forhold til de *øvrige* forbedringskrav, som valggrupperne har stillet på ferieområdet, vurderer sekretariatet umiddelbart følgende:

- *Ved varslet nedsættelse af beskæftigelsesgraden skal medarbejderen have feriegodtgørelse udmålt af beskæftigelsesgraden i optjeningsåret i førstkommende ferieår (OAO).*
  ⇨ Kravet vurderes ikke aktuelt med ny ferielov pga. ny regel om, at løn under ferie og feriegodtgørelse udmåles i forhold til beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet og ikke aktuel beskæftigelsesgrad.

- *Sikring af fuld feriedækning efter nedgang i arbejdstid (FOA)*
  ⇨ Kravet vurderes ikke aktuelt med ny ferielov pga. ny regel om, at løn under ferie og feriegodtgørelse udmåles i forhold til beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunktet og ikke aktuel beskæftigelsesgrad.

- *Begrænsning af arbejdsgivernes mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden (OAO)*
  ⇨ Kan ses uafhængigt af ny ferielov, dog uklart på hvilken måde.

- *Hvor tillæg afspadseres, optjenes disse også under ferie (FOA)*
  ⇨ Kan ses uafhængigt af ny ferielov, dog uklart hvad der menes.

Henset til, at den nye ferielov kan fraviges i videre omfang end tidligere, er det vanskeligt på nuværende tidspunkt at danne sig et mere præcist overblik over steder, hvor det set med lønmodtagerøjne kan være hensigtsmæssigt at anvende disse fravigelsesmuligheder.

Sekretariatet foreslår derfor en model, hvor der udover kravet om, at den nye ferielov implementeres i ferieaftalerne rejser følgende krav:

"Der tages forbehold for fremsættelse af krav om forbedring af ferierettigheder mv. jf. krav om at den nye ferielov implementeres i ferieaftalen.

Med kravet sikres, at Forhandlingsfællesskabet ikke på nuværende tidspunkt afskærer sig fra at rejse krav om forbedrede rettigheder ved indgåelse af aftale om ny ferielov.

Krav fra OAO om begrænsning af arbejdsgivernes mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden samt krav fra FOA om hvor tillæg afspadseres, optjenes disse også under ferie kan indgå som elementer, der skal overvejes i forhold til aktivering af forbeholdet.

Sekretariatet indstiller, at FS/FS-R tager stilling til sekretariatets forslag om at rejse følgende krav, idet kravet er et supplement til kravet om implementering af ny ferielov i ferieaftalerne.

"Der tages forbehold for fremsættelse af krav om forbedring af ferierettigheder mv. jf. krav om tilpasning af ferieaftalen til ny ferielov".