

1 Dag for hver yderligere Afbrydelse paa 2 Maaneder. Som Afbrydelse regnes ikke Fraværelse paa Grund af Sygdom eller Ulykkestilfælde og heller ikke Fraværelse efter Arbejdsgiverens særlige Tilladelse eller paa Grund af Omstændigheder, som Arbejderen ikke selv er Herre over. Dersom Fraværelsen kan regnes Arbejderen til Last, sker der allerede efter en Periode paa fem Dages Fraværelse Fradrag af en Feriedag og derefter et Fradrag af yderligere en Feriedag for hver anden ikke-tilladt Fraværelsesdag.

Endvidere indeholder Forordningen Bestemmelse om, at Ferien skal tilstaa indenfor 12 Maaneder efter Ferierettens Erhvervelse, samt — bortset fra Sæsonvirksomheder — henlægges til Tiden 1. April til 31. Oktober, og at Ferien for Familiefædres Vedkommende saa vidt muligt skal tilstaa indenfor Skoleferien.

Tidspunktet for Ferien fastsættes ved Aftale mellem Arbejdsgivere og Arbejdere. Hvis en Arbejdsgiver ønsker at give sit Personale en kollektiv Ferie, fastsættes Feriens Tidspunkt efter Forhandling med Repræsentanter for Arbejderne. I Tilfælde af Uenighed afgøres Spørgsmaalet i sidste Instans af Fredsdommeren.

For offentlige Helligdage og Fraværelse fra Arbejdet med gyldigt Forfald maa der ikke gøres Fradrag i Ferietiden. Deling af Ferien maa kun ske paa Arbejderens egen Begæring og under den Forudsætning, at den delte Ferie omfatter mindst 3 Dage i Forbindelse med en almindelig Hviledag. Deling af Feriedag er under alle Omstændigheder forbudt.

Ferielønnen skal beregnes paa Grundlag af Gennensnitlønnen pr. effektiv Arbejdsdag gennem de tre forud for Ferien nærmest forløbne Maaneder. Arbejderen har desuden Krav paa Godtgørelse for eventuelle Naturalydelse.

Paatager Arbejderen sig lønnet Arbejde under Ferien, mister han sin Ferieløn. Dersom Arbejderen, inden han har anvendt en ham tilkommende Ferie, enten paa egen eller paa Arbejdsgiverens Begæring forlader sin Plads, har han Ret til at erholde Ferieløn for hver ham tilkommende Feriedag.

Vedrørende Ferieordningen indenfor de enkelte Erhvervsgrene er der iøvrigt udfærdiget en lang Række kgl. Anordninger.

Særlig fremhæves den under 27. Januar 1937 udstedte Anordning angaaende Ferier med Løn i Bygningsindustrien og ved Anlægsvirksomhed. Ved Anordningen oprettes der — med det Formaal at sikre Udbetalingen af Feriegodtgørelser til Arbejdere indenfor nævnte Erhverv — en Fond, der juridisk set er et Selskab, der ikke arbejder med Fortjeneste for Øje. Kun Fonden maa udbetale Ferieløn. Fonden skal drage Omsorg for, at Arbejdsgiveren køber Mærker af forud fastsat Værdi. Arbejdsgiveren skal i særlige Bøger, der udstedes til alle Arbejdere i Virksomhederne, indsætte Mærker til en Værdi af 2 pCt. af den samlede Løn for hver Maaned, i hvilken paagældende har arbejdet i Virksomheden. Bogen skal forsynes med Mærker paa den sidste Lønudbetalingsdag i Maaneden eller paa det Tidspunkt, hvor Arbejdet afsluttes, hvis han forlader Arbejdet paa noget andet Tidspunkt. Til visse Tider, der for hver Provins fastsættes af lokale, paritetisk sammensatte Udvalg, modtager Arbejderen som Betaling for Ferien en Postanvisning af den Værdi, som Mærkerne i Bogen udviser. Den første Periode, for hvilken Feriegodtgørelse skal betales ifølge Mærkebøgerne, er undtagelsesvis fastsat som løbende fra den 1. Januar til 31. August 1937. Den anden Periode vil løbe fra den 1. September 1937 til den 30. Juli 1938, og derefter vil hver aarlig Periode begynde den 1. Juli og slutte den 30. Juni det følgende Aar. I følgende Tilfælde har Arbejderen Ret til at faa indsat Mærker i Bogen, uanset at han ikke har været normalt aflønnet:

- a) naar han er ude af Stand til at passe sit Arbejde paa Grund af et Ulykkestilfælde, indtruffet under Arbejde, er han berettiget til at faa indsat Mærker i sin Bog for Perioden mellem Ulykkestilfældet og hans Genoptagelse af Arbejdet eller den Dato, paa hvilken hans blivende Invaliditet officielt anerkendes, idet Mærkernes Værdi er afhængig af Størrelsen af den Erstatning, der udbetales af Forsikringsselskabet.
- b) naar Arbejderen er ude af Stand til at passe sit Arbejde paa Grund af Sygdom, dog kun med Hensyn til de første 14 Dages Sygdom, og forudsat at Arbejdsudygtigheden er attesteret af en Læge.
- c) naar Arbejderen er indkaldt til Manøvrer, dog ikke udover 6 Uger om Aaret, undtagen naar han er indkaldt af disciplinære Grunde.
- d) naar Arbejdsgiveren forud har givet Tilladelse til, at Arbejderen maa være fraværende.

I de under b), c) og d) nævnte Tilfælde bestemmes Størrelsen af Mærkernes Værdi ved Hjælp af et Gennemsnit af Arbejderens Løn i de senest forløbne 14 Arbejdsdage.