

Arbejdsgiveren er ikke pligtig til at indsætte Mærker for Værdien af Arbejderens Løn i følgende to Tilfælde:

- a) naar Arbejderen frivilligt har været fraværende fra Arbejdet i en eller flere Dage udover de lovmæssige Fridage i en Uge, er Arbejdsgiveren ikke pligtig til at indsætte Mærker i Bogen for den Uges Løn;
- b) naar en voksen Arbejders Løn er usædvanlig meget mindre end 160 Francs i Løbet af 2 Uger eller 80 Francs i Løbet af en Uge, med mindre Arbejderen har været midlertidigt eller varigt afskediget uden alvorlig Grund.

I *Ostrig* findes en righoldig Speciallovgivning vedrørende Feriespørgsmaalet. Hovedloven er Loven om Arbejderferier af 30. Juli 1919. I Kraft af denne Lovgivning har alle Arbejdere i Virksomheder indenfor Haandværk og Industri, ved Jernbaner og Dampskibe, i Forlystelsesetablissementer og ved Bjærgværksdrift samt Handelsmedhjælpere, Journalister, Skuespillere, Godsfunktionærer og Husmedhjælpere Ret til Ferie. Endelig er der i al Almindelighed tilstaaet Landarbejdere Ferie ved de i alle Forbundslandene anvendte „Landarbejderordninger“.

Kun saadanne Arbejdere, hvis Tjenesteforhold har varet uafbrudt et Aar, har Krav paa Ferie. En Skiften af Firmaindehaverens Person betyder ikke en Afbrydelse i Tjenesteforholdet, hvis den ny Indehaver afslutter en ny Arbejdskontrakt med Arbejderen. Heller ikke Strejke virker som Afbrydelse, naar Arbejderen genantages. Vægten er saaledes lagt paa Arbejderens faktiske Forbliven paa samme Arbejdsplads og ikke paa, hvorvidt der foreligger en retlig Kontinuitet af Arbejdsforholdet. Saa meget mindre kræves det, at der fra Arbejderens Side i Løbet af et Aar virkelig er blevet udført Arbejde. Naar der saaledes ikke arbejdes paa Grund af Matérialemangel, eller fordi Arbejderen f. Eks. paa Grund af Sygdom er fraværende fra Bedriften, betyder dette ikke nogen Afbrydelse i Lovens Forstand.

Feriers Varighed er i Almindelighed en Uge og stiger til 2 Uger, naar Arbejdsforholdet uafbrudt har varet i 5 Aar. Unge Arbejdere under 16 Aar faar efter et Aars Forløb en Ferie af 2 Uger.

Kravet paa Ferie indtræder først efter, at et helt Tjenesteaar er gaaet. Det første Ferieaar er da det, der følger efter det første Tjenesteaar.

Der kan ikke tages Forskud paa Ferie, og Afknapning af den lovbestedte Længde er forbudt.

I Ferien faar Arbejderen sin sædvanlige Løn, hvorved for time- eller ugelønnede Arbejdere de fastsatte Lønsatser paa det Tidspunkt, da Ferien tager sin Begyndelse, kommer i Betragtning. For akkordlønnede Arbejdere tages Gennemsnitsfortjenesten i de sidste 12 Uger med Udskydelse af Arbejde, der kun undtagelsesvis er ydet. Hvor der er ydet Naturalydelse, særlig Kost, som ikke gives den ferieberettigede under hans Ferie, ydes der i Stedet for hver Feriedag et Beløb, svarende til hans Sygekasse-Dagpenge.

Tidspunktet for Ferien bestemmes ved Overenskomst mellem Parterne. Arbejderen skal i god Tid give Meddelelse til Arbejdsgiveren. Hvis der fra Arbejdsgiverens Side tilbydes Arbejderen Ferie paa et bestemt Tidspunkt, kan Arbejderen kun af vigtige Grunde vægre sig ved at tage Ferie, da han efter Loven er forpligtet til at tage Hensyn til Bedriftens Tarv.

I al Almindelighed skal Ferien ydes i eet Træk. Hvis der ikke er flere end 5 Arbejdere i Virksomheden, kan Arbejdsgiveren forlange, at Arbejderne tager Ferie i to Omgange.

Feriekravet fra Arbejdernes Side ophører, naar Arbejderen selv har opsagt Arbejdet eller af en vigtig Grund bliver afskediget.

Sker der en Opsigelse fra Arbejdsgiverens Side, og er der kun forløbet et Tidsrum af 10 Maaneder fra Ansættelsen til Afskedigelsestidspunktet eller fra Begyndelsen af det andet eller følgende Tjenesteaar til Afskedigelsestidspunktet, bibeholder Arbejderen Retten til Feriegodtgørelse.