

år og bør mindst udgøre 2 arbejdsuger for 1 års beskæftigelse.

(2) Det pågældende organ i det enkelte land kan, hvor det er rimeligt, fastsætte

- a) det antal dage, en arbejder bør have været beskæftiget for at blive berettiget til den årlige ferie med løn eller til en forholdsmæssig del heraf;
- b) den metode, hvorefter en arbejders beskæftigelsesperiode i et bestemt år skal beregnes med henblik på at fastsætte den årlige ferie med løn, han vil være berettiget til i forhold til det pågældende år.

(3) Det bør overlades til det pågældende organ i det enkelte land at bestemme, at arbejderen i tilfælde, hvor beskæftigelsen ophører, før han har været beskæftiget så længe, at han er blevet berettiget til en årlig ferie med løn i henhold til bestemmelserne i stk. (1) og (2) ovenfor, bør have ret til en ferie med løn, der står i forhold til hans beskæftigelsesperiode, eller til erstatning herfor eller til en tilsvarende feriegodtgørelse, alt efter hvilken metode der er mest hensigtsmæssig.

5. Det pågældende organ i det enkelte land bør fastsætte de dage, såsom lovmæssige eller sædvanemæssige helligdage, ugentlige hviledage, fraværelse som følge af ulykkestilfælde under arbejdet eller sygdom samt hvileperioder før og efter barnefødsel, som ikke skal medregnes som feriedage i den i nærværende henstilling omhandlede forstand.

6. Det bør overlades til det pågældende organ i det enkelte land at bestemme, om varigheden af den årlige ferie med løn bør forøges med ancienniteten eller på grund af andre faktorer.

7. (1) Arbejdsafbrydelser, under hvilke arbejderen oppebærer løn, bør ikke påvirke retten til eller længden af den årlige ferie med løn.

(2) Arbejdsafbrydelser, som ikke foranlediger arbejdsforholdets eller arbejdskontraktens ophør, bør ikke påvirke nogen ret til ferie med løn, der er erhvervet før afbrydelsen.

(3) Det pågældende organ i det enkelte land bør bestemme, på hvilken måde de i stk. (1) og (2) ovenfor anførte principper bør anvendes på arbejdsafbrydelser, der skyldes

- a) sygdom, ulykkestilfælde og barselhvile før og efter fødslen;
- b) fraværelser på grund af familiebegivenheder;
- c) militærtjeneste;
- d) udøvelse af borgerlige rettigheder og pligter;
- e) udførelse af pligter i forbindelse med fagforeringsarbejde;

- f) forandringer i virksomhedens ledelse;
- g) periodisk uforskyldt arbejdsløshed.

8. En arbejders ret til årlig ferie med løn og længden af denne ferie bør ikke påvirkes af afbrydelser, der skyldes svangerskab og fødsel, såfremt den pågældende arbejder genoptager sit arbejde, og såfremt hendes fraværelse ikke overstiger et nærmere bestemt tidsrum.

9. (1) Arbejdsgiverne og arbejderne bør forhandle om tidspunktet for afholdelsen af den årlige ferie med løn. Ved afgørelsen heraf bør arbejderens personlige ønsker såvidt muligt tages i betragtning.

(2) Arbejderen bør i tilstrækkelig tid i forvejen have at vide, hvornår hans ferie begynder, således at han kan udnytte denne på passende måde.

10. Unge arbejdere under 18 år bør have en længere ferie med løn end den i stk. 4 fastsatte minimumsferie.

11. Enhver, der holder årlig ferie med løn, bør for hele ferieperioden som minimum modtage enten

- a) den godtgørelse, der ved kollektive overenskomster, voldgiftskendelser eller nationale love og administrative forskrifter er fastsat for en sådan ferieperiode, eller
- b) sin sædvanlige løn, som foreskrevet ved nationale love eller administrative forskrifter eller ved andre efter den nationale praksis indførte metoder, herunder modværdien af eventuelle naturalydelser.

12. Ordningen af ferielister, samt hvilke oplysninger der skal indføres heri, bør fastsættes ved kollektive overenskomster, voldgiftskendelser eller nationale love og administrative forskrifter, i det omfang det måtte være nødvendigt for administration af feriebestemmelserne.

13. Der bør forud for udarbejdelsen af love eller administrative forskrifter vedrørende årlig ferie med løn føres forhandlinger mellem repræsentative arbejdsgiver- og arbejderorganisationer og de pågældende myndigheder under en sådan form og i et sådant omfang, som måtte være foreneligt med lov og praksis i det enkelte land.

14. Repræsentative arbejdsgiver- og arbejderorganisationer bør have lejlighed til på fuldkommen lige fod at deltage i det arbejde, der udføres af de organer, der ved nationale love eller administrative forskrifter har fået overdraget fastsættelsen af årlig ferie med løn eller gennemførelsen af bestemmelser vedrørende årlig ferie med løn, eller bør høres eller have ret til at blive hørt under en sådan form og i et sådant omfang, som måtte være foreneligt med lov og praksis i det enkelte land.