

Kapitel 5

Ferie

§ 9. Ferieloven finder anvendelse på arbejdsforhold omfattet af denne lov, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Parterne kan skriftligt aftale, at reglerne i stk. 3-6 anvendes i stedet for ferielovens regler.

Stk. 3. Optjeningsperioden er lig med ferieperioden. Lønmodtageren har krav på ferie i 30 hverdage årligt – dvs. 2½ dag for hver måneds ansættelse. Lønmodtageren kan kræve, at mindst ½ af ferien gives i sammenhæng i tiden 2. maj til 30. september, hvis ansættelsesperioden gør det muligt. Resterende ferie gives delt eller i sammenhæng efter lønmodtagerens ønske. Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang tage hensyn til lønmodtagerens ønske om feriens placering.

Stk. 4. Ferie gives med fuld løn incl. kostpenge, hvor dette er en del af lønnen, jf. stk. 5. Herudover ydes et ferietillæg på 1 pct. af den samlede løn.

Stk. 5. Værdien af kost beregnes på grundlag af de af Ligningsrådet for optjeningsåret fastsatte satser.

Stk. 6. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt sørge for, at ferien afholdes inden udløbet af ansættelsesperioden. Er det ikke muligt på grund af sygdom eller tilskadekomst, ydes i stedet løn og værdi af kost, jf. stk. 5, samt det i stk. 4 nævnte ferietillæg for hver mistet feriedag.

Kapitel 6

Sygdom og tilskadekomst

§ 10. Hvis lønmodtageren på grund af sygdom eller tilskadekomst ikke er i stand at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende forsamlelse som lovligt forfald for lønmodtageren, medmindre lønmodtageren under arbejdsforholdet har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller lønmodtageren ved stillingens overtagelse svigagtig har fortiet, at lønmodtageren led af den pågældende sygdom.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at yde lønmodtageren løn under sygdom eller tilskadekomst, indtil arbejdsforholdet lovligt ophører. Hvis arbejdsforholdet omfatter kost og logi, skal arbejdsgiveren vedblive at yde dette samt drage omsorg for lønmodtagerens for-

svarlige pleje, så længe lønmodtageren forbliver i arbejdsgiverens hus. Forbliver lønmodtageren ikke i arbejdsgiverens hus, skal der ydes kostpenge, jf. § 9, stk. 5.

Kapitel 7

Ophør af arbejdsforholdet

§ 11. Et arbejdsforhold, der ikke er indgået for en bestemt periode, fortsætter, indtil det opsiges af en af parterne med en måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang. Såfremt arbejdsforholdet har varet mere end 12 måneder, forlænges varslene fra arbejdsgiverens side til 3 måneder.

§ 12. Har arbejdsgiveren uden lovlig grund vægret sig ved at modtage lønmodtageren, har lønmodtageren, når arbejdsforholdet er indgået for en ubestemt periode, jf. § 3, krav på en erstatning svarende til lønnen samt værdi af eventuel kost, jf. § 9 stk. 5, indtil det tidspunkt, til hvilket den pågældende lovligt kunne være opsagt. Er arbejdsforholdet indgået for en bestemt periode, jf. § 3, udgør erstatningen et beløb svarende til lønnen i ansættelsesperioden, dog højst 2 måneders løn samt værdi af eventuel kost, jf. § 9 stk. 5, medmindre almindelige erstatningsregler hjemler et højere beløb.

§ 13. Arbejdsgiveren kan uden varsel ophæve arbejdsforholdet, når lønmodtageren groft har tilsidesat sine pligter eller groft har krænket husordenen.

Stk. 2. Når arbejdsgiveren ophæver arbejdsforholdet uden varsel, skal han betale lønmodtageren den aftalte løn for den tid, i hvilken lønmodtageren har udført arbejde.

Stk. 3. Har arbejdsgiveren uberettiget ophævet arbejdsforholdet uden varsel, har lønmodtageren, når arbejdsforholdet er indgået for en ubestemt periode, jf. § 3, krav på en erstatning svarende til lønnen samt værdi af eventuel kost, jf. § 9, stk. 5, indtil det tidspunkt, til hvilket lønmodtageren lovligt kunne have været opsagt. Er arbejdsforholdet indgået for en bestemt periode, jf. § 3, udgør erstatningen et beløb svarende til lønnen for den resterende ansættelsesperiode, dog højst 2 måneders løn samt værdi af eventuel kost, jf. § 9, stk. 5, medmindre almindelige erstatningsregler hjemler et højere beløb.