

Kapitel 3

Ferieår og ferieperiode

§ 8. Ferien skal holdes i det efter optjeningsåret følgende år, der går fra 2. maj til 1. maj (ferieåret).

Stk. 2. Ferie optjent efter reglerne i § 6 skal holdes forud for ferie efter § 6 a.

§ 9. Af ferien skal mindst 18 dage gives i sammenhæng i tiden mellem den 2. maj og den 30. september (ferieperioden). Er feriedagenes antal under 18, skal hele ferien gives i sammenhæng i ferieperioden.

Stk. 2. Resterende feriedage skal også gives i sammenhæng, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvor hensynet til virksomhedens drift gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives i form af enkelte feriedage.

Stk. 3. For personer, der er beskæftiget i landbrug, skal mindst 12 feriedage gives i sammenhæng i ferieperioden. Af de øvrige feriedage skal mindst 3 gives samlet eller delt i tiden fra 2. maj-31. oktober. Såfremt der i kollektiv overenskomst er en bestemmelse herom eller aftale træffes mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, kan de i 1. og 2. pkt. nævnte feriedage, i alt 15, gives i sammenhæng i tiden fra 2. maj-31. oktober. De øvrige feriedage kan lægges uden for ferieperioden, men således at mindst 9 feriedage gives i sammenhæng.

Stk. 4. Såfremt der i en kollektiv overenskomst er en bestemmelse derom eller aftale træffes mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, kan den ferie, der efter stk. 1 skal gives i sammenhæng i ferieperioden, gives i sammenhæng uden for ferieperioden. Den kan under samme betingelser deles således, at mindst 12 dage gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden og de resterende dage ligeledes gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden.

Stk. 5. Under aftjening af værnepligt og under tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår kan den pågældende holde optjent ferie uden for ferieperioden, ligesom ferien kan deles.

§ 10. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes, idet arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal imødekomme lønmodtagerens ønske om feriens placering. Arbejdsgiveren giver lønmodtageren meddelelse herom så tidligt som muligt, dog senest 3

måneder før ferien begynder for den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, jf. § 9, stk. 1, og senest 1 måned før ferien begynder for resterende feriedage, jf. § 9, stk. 2, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 2. Uden lønmodtagerens samtykke kan den ferie, der efter § 9, stk. 1, skal gives i sammenhæng i ferieperioden, dog ikke ligge i tiden mellem en af arbejdsgiveren meddelt opsigelse og fratrædelsestidspunktet, medmindre adgang dertil følger af bestemmelse i kollektiv overenskomst eller det efter lov eller overenskomst gældende opsigelsesvarsel er længere end 3 måneder eller opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

§ 11. Vil bestemmelserne i § 9, stk. 1, som følge af arbejdets sæsonbetonede karakter eller af andre grunde medføre ulempe inden for fag eller faglige områder, kan direktøren for arbejdstilsynet efter forhandling med fagets arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer tillade, at denne del af ferien gives uden for ferieperioden. Direktøren kan under samme betingelse tillade, at den deles således, at mindst 12 dage gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden og de resterende dage ligeledes gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden.

Stk. 2. Når omstændighederne taler derfor, kan direktøren for arbejdstilsynet tillade det samme med hensyn til enkelte virksomheder eller personer, for så vidt angår virksomheder dog først efter forhandling med de organisationer, der er nævnt i stk. 1.

Kapitel 4

Feriegodtgørelse og ferie med løn

§ 12. Arbejdsgiveren yder feriegodtgørelse med 12 1/2 pct. af lønnen.

§ 13. Arbejdsgiveren yder tillige feriegodtgørelse under lønmodtagerens fravær af mere end 3 dages varighed på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, således at feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.

Stk. 2. Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommens indtræden har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 12 måneder. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes lønmodtagerens egne forhold.