

§ 6. fastsætter følgende *Minimumsfrister for Opsigelsesvarselet\**):

- a) Tre Maaneder for Stillinger, til hvilke der i Almindelighed kræves Embedseksamen eller dermed ligestillet Eksamen, samt for andre Funktionærstillinger, hvor Aarslønnen andrager over 4 000 Kr., eller som i Henhold til Septemberforligets Bestemmelser er at anse for Arbejdslederstillinger.
- b) En Maaned for andre Funktionærstillinger.
- c) 15 Dage for Stillinger ved husligt Arbejde.
- d) En Uge for øvrige Stillinger.

De nævnte Frister *forlænges* med henholdsvis 1 Maaned,  $\frac{1}{2}$  Maaned,  $\frac{1}{4}$  Maaned og 1 Uge for hvert fulde 5 Aar, den paagældende efter det fyldte 25. Aar har været ansat i Virksomheden, dog højst til henholdsvis 6 Maaneder, 5 Maaneder, 2 Maaneder og 4 Uger.

Hertil føjer § 7, at Opsigelse af de i § 6, Punkt a, b og c, omhandlede Forhold kun kan finde Sted til den første i en Maaned og af de under d omhandlede til sædvanlig Løn-udbetalingsdag.

En særlig Regel gælder ifølge § 8, hvis der som Led i Arbejdsaftalen stilles *Tjenestebolig* til Raadighed for den ansatte og dennes Familie, idet Opsigelsesvarselet da skal andrage mindst 3 Maaneder. Den paagældende er med sin Familie berettiget til mod det aftalte Vederlag (respektive vederlagsfrit) at bebo Tjenesteboligen i indtil 1 Maaned efter Tidspunktet for hans Fratræden; samme Ret tilkommer Familien i Tilfælde af den ansattes Død. Hvor Arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af Hensyn til Virksomhedens Tarv, er han dog — mod at afholde de med Flytningen forbundne Udgifter — berettiget til at kræve Familiens Bortflytning straks.

§ 9. Hvis *Arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage* den ansatte i sin Tjeneste eller *uberettiget bortviser* ham fra Tjenesten, er han pligtig til, saafremt almindelige Erstatningsregler ikke maatte medføre et større Ansvar, at udrede en *Erstatning*, svarende til Lønnen indtil det Tidspunkt, til

\*) Opsigelse kan ske saavel skriftligt som mundtligt.