

Fortsættes Arbejdsforholdet ud over det saaledes fastsatte Tidspunkt, uden at nye Arbejdsaftaler indgaas, regnes Arbejdsforholdet som fortsat løbende, indtil det opsiges fra en af Parterne i Overensstemmelse med Reglerne i §§ 6 og 7.

### § 5.

Løbende Arbejdsaftaler kan kun bringes til Ophør efter forudgaaende Varsel efter §§ 6 og 7, dette gælder dog ikke rent midlertidigt Arbejde eller Arbejde paa Prøve, naar disse Arbejdsforhold ikke vedvarer over 3 Maaneder.

### § 6.

Opsigelse kan ske saavel skriftlig som mundtlig.

Opsigelsesvarselet maa ikke andrage mindre end:

- 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 omhandlede Frister forhøjes med henholdsvis 1 Maaned,  $\frac{1}{2}$  Maaned,  $\frac{1}{4}$  Maaned og 1 Uge for hvert fulde 5 Aar, paagældende har været ansat i Virksomheden, dog højst til henholdsvis 6 Maaneder, 5 Maaneder, 2 Maaneder og 4 Uger. Der vil herved kun være at regne med den Tid, paagældende har været ansat i Virksomheden efter det fyldte 25de Aar.

### § 7.

Opsigelse kan for de i § 6, Punkt a, b og c, omhandlede Forhold kun finde Sted til den første i en Maaned og for de under d omhandlede til sædvanlig Lønudbetalingsdag.

### § 8.

Saafremt der som Led i Arbejdsaftalen stilles Tjenestebolig til Raadighed for den ansatte og dennes Familie, skal Opsigelsesvarselet andrage mindst 3 Maaneder.

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 hvilket den ansatte den paagældende Dag lovligt kunde have været opsagt, eller — saafremt han allerede var opsagt — til Opsigelsesfristens Udløb.

Er paagældende ansat paa længere Tid end 3 Maaneders Opsigelse, bliver Erstatningen dog at fastsætte efter de almindelige Erstatningsregler, men saaledes, at han mindst kan kræve den Erstatning, som vilde tilkomme ham efter nærværende Paragrafs første Stykke, saafremt Tjenesteforholdet var indgaaet paa 3 Maaneders Opsigelse.