

det rimeligt, at en 3 Maaneders Opsigelsesfrist fra Arbejdsgiverens Side, der allerede inden for flere Erhvervsomraader er sædvanlige ogsaa for underordnede Funktionærer, udvides til at gælde alle Funktionærer, naar Ansættelsen har varet $\frac{1}{2}$ Aar, hvorved Arbejdsgiveren maa have haft fornøden Tid til at bedømme den paagældende Funktionærs Kvalifikation. Efter flere Aars Ansættelse i samme Virksomhed forlænges Opsigelsesvarselet — højst til 6 Maaneder. Da det i Almindelighed for en Funktionær vil være vanskeligere at opnaa en ny Plads end for Arbejdsgiveren at skaffe sig en anden Funktionær, har Flertallet fundet det rimeligt, at Opsigelsesvarselet fra Funktionærens Side sættes kortere end fra Arbejdsgiverens Side, hvorfor der er foreslaaet en Opsigelsesfrist paa 1 Maaned. Da der dog kan foreligge særlige Forhold, der gør det paakrævet for Arbejdsgiveren at kunne binde Funktionæren for længere Tid, f. Eks. ved særlig betroede Funktionærforhold, aabnes der Adgang til ved skriftlig Kontrakt at fastsætte et længere Varsel imod, at Arbejdsgiverens Opsigelsesvarsel forlænges tilsvarende. Endelig foreslaas en Bestemmelse om Funktionærens Ret til at bevare Tjenesteholig en Tid efter Tjenesteforholdets Ophør. Bestemmelse om, at Opsigelsesfristerne viger for Organisationernes Ret til efter lovligt Varsel at dekretere Arbejdsstandsning, er ikke ny, idet dette hidtil har været antaget i Retsanvendelsen. Derimod skal der ikke i øvrigt ved Overenskomst mellem Organisationerne kunne træffes Aftaler, der stiller Funktionæren ugunstigere end efter Forslagets Bestemmelser, jfr. § 13.

Flertallet har ikke fundet Grund til at udforme nærmere Regler om, i hvilke Tilfælde Parterne uden Opsigelsesvarsel skal kunne hæve Tjenesteforholdet paa Grund af Misligholdelse, bristende Forudsætninger o. lign., saaledes at dette Spørgsmaal fortsat maa afgøres efter almindelige civile Regler. Derimod er der i § 3 fastsat Regler om Funktionærs Erstatningskrav mod Arbejdsgiveren i Tilfælde af uberetti-

get Bortvisning m. m., Regler, der tilsigter at fastslaa Erstatningens Størrelse uden Krav om Bevis fra Funktionærens Side for, hvilket Tab han har lidt, da dette Tab ofte vil være meget vanskeligt at dokumentere. I § 4 er det foreslaaet, at Arbejdsgiveren i Tilfælde af Funktionærens uberetigede Bortgang m. m. har Krav paa Erstatning for det derved paaførte Tab. I § 5 foreslaas en Bestemmelse om, at Funktionærens Tjenesteforsømmelse paa Grund af Sygdom skal betragtes som lovligt Forfald for Funktionæren, hvilket er i Overensstemmelse med gældende Retspraksis. En Undtagelse gøres for de Tilfælde, hvor Funktionæren efter Tjenestens Tiltræden har forvoldt Sygdommen ved Forsæt eller grov Uagtsomhed, eller han ved Tiltrædelsen svigagtig har fortiet, at han led af den paagældende Sygdom. Under Hensyn til, at der bør sættes en vis Tidsbegrænsning for Arbejdsgiverens Pligt til at betale Løn til den sygemeldte Funktionær, og til, at det kan være i saavel Arbejdsgiverens som Funktionærens Interesse at kunne ordne Forholdet saaledes, at Tjenesteforholdet uden forudgaaende Opsigelsesvarsel betragtes som ophørt, naar Sygdommen har varet en vis Tid, foreslaas det endvidere, at det ved skriftlig Kontrakt skal kunne bestemmes, at Funktionærens Ansættelse betragtes som ophørt, naar Funktionæren inden for et Tidsrum af 12 paa hinanden følgende Maaneder har oppebaaret Løn under Sygdom i i alt 120 Dage.

I § 6 stilles Forslag om, at Indkaldelse til Efteraarsmanøvrer eller andre kortere Indkaldelser betragtes som lovligt Forfald for Funktionæren. Bestemmelsen er udformet i Lighed med den for Tjenestemænd gældende Bestemmelse i Tjenestemandslovens § 14, og hviler paa den Betragtning, at disse kortere Indkaldelser ikke bør kunne give Adgang til at hæve Tjenesteforholdet eller inddrage Funktionærens Løn. Der tænkes ved Bestemmelsen ikke paa Indkommandering af faste Befalingsmænd af Reserven. Derimod har Flertallet ikke ment at kunne opstille Regler om Funktionærens