

og Havebrug, Beværternæring, Forlystelsesetablissementer, Transportvirksomhed og Jordarbejde beskæftigede Personer:

- a) Ved Køb og Salg eller ved Kontorarbejde eller Lagerarbejde beskæftigede Handels- eller Kontormedhjælpere.
- b) Personer, hvis Arbejde i den paagældende Stilling er af overvejende handelsmæssig eller kontormæssig Art eller udelukkende eller for største Delens Vedkommende bestaar i paa Arbejdsgiverens Vegne at lede eller føre Tilsyn med Udførelsen af andres Arbejde.

### § 2.

Arbejdsaftalen mellem Arbejdsgiveren og Funktionæren kan ved Opsigelse kun bringes til Ophør efter forudgaaende Varsel, medmindre det drejer sig om rent midlertidigt Arbejde eller Arbejde paa Prøve, og disse Arbejdsforhold ikke vedvarer ud over 3 Maaneder.

Opsigelsesvarselet ved Opsigelse fra Arbejdsgiverens Side kan ikke fastsættes til mindre end:

1 Maanedes Varsel til den 1ste i en Maaned i de første 6 Maaneder efter Ansættelsen.

3 Maaneders Varsel til den 1ste i en Maaned efter 6 Maaneders Ansættelse.

Opsigelsesfristen forhøjes med 1 Maaned for hvert 3die Ansættelsesaar, dog højst til 6 Maaneder.

Ved skriftlig Aftale kan der dog træffes Bestemmelse om, at Funktionæren i de første 3 Maaneder efter Ansættelsen skal kunne opsiges med et kortere Varsel end 1 Maaned.

Opsigelsesvarselet ved Opsigelse fra Funktionærens Side kan ikke fastsættes til mere end 1 Maaned til den 1ste i en Maaned, dog at der ved skriftlig Kontrakt kan træffes Bestemmelse om et længere Opsigelsesvarsel fra Funktionærens Side under Forudsætning af, at Opsigelsesvarselet fra Arbejdsgiverens Side forlænges tilsvarende.

Saaframt der som Led i Arbejdsaftalen stilles Tjenestebolig til Raadighed for Funktionæren og dennes Familie, skal Opsigelsesvarselet fra Arbejdsgiverens Side andrage mindst 3 Maaneder. Funktionæren 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 Funktionærens 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.

Ovennævnte Regler viger for Organisationernes Varslingsbestemmelser i Tilfælde af lovlig varslet Arbejdsstandsning.

### § 3.

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.