

Tilsvarende Bestemmelser gælder i Tilfælde af, at paagældende er ansat for en bestemt Tid.

Denne Paragrafs Bestemmelser kommer ogsaa til Anvendelse i Tilfælde af, at den ansatte hæver Tjenesteforholdet paa Grund af grov Misligholdelse fra Arbejdsgiverens Side.

De heromhandlede Erstatningskrav er i Konkurstilfælde privilegerede paa samme Maade som Løn efter Konkurslovens § 33, Nr. 2 f.

§ 4.

I Tilfælde af, at en ansat undlader at tiltræde Tjenesten eller uberettiget forlader denne, eller Arbejdsgiveren hæver Tjenesteforholdet paa Grund af grov Misligholdelse af Kontrakten fra den ansattes Side, tilkommer der Arbejdsgiveren Erstatning for det derved paaførte Tab.

§ 5.

Bliver Funktionæren paa Grund af Sygdom ude af Stand til at udføre sit Arbejde, betragtes den heraf følgende Tjenesteforsømmelse som lovligt Forfald for Funktionæren, medmindre han under Tjenesteforholdets Bestaaen har paadraget sig Sygdommen ved Forsæt eller grov Uagtsomhed, eller han ved Stillingens Overtagelse svingagtig har fortiet, at han led af den paagældende Sygdom.

Det kan dog ved skriftlig Kontrakt bestemmes, at Funktionærens Ansættelse betragtes som bortfaldet uden særligt Opsigelsesvarsel, naar Funktionæren inden for et Tidsrum af 12 paa hinanden følgende Maaneder har oppebaaret Løn under Sygdom i i alt 120 Dage.

Yder Arbejdsgiveren Funktionæren Kost og Logi som en Del af Lønnen, er Arbejdsgiveren pligtig til under Sygdom at yde Funktionæren den fornødne Pleje, saa længe han forbliver i Arbejdsgiverens Hus.

§ 6.

Funktionærens Fraværelse paa Grund af Indkaldelse til Efteraarsmanøvrer eller andre kortere Indkaldelser betragtes som lovligt Forfald for Funktionæren.

§ 7.

Ved en Funktionærs Død i Ansættelsestiden tilkommer der hans efterladte Enke eller Børn under 18 Aar, over for hvem han havde Forsørgelsespligt, 3 Maaneders Løn, for saa vidt Funktionæren ved Dødsfaldet havde haft Ansættelse i Virksomheden i mindst 3 Aar. Samme Ret tilkommer forældreløse Børn under 18 Aar efter en kvindelig Funktionær.

§ 8.

Funktionærene har Ret til at organisere sig til Varetagelse af deres Interesser. Ethvert Personale har — uanset Størrelsen — Ret til gennem sin Organisation at kræve Forhandling med Virksomhedens Ledelse om Løn- og Arbejdsvilkaar.

Over Forhandlingernes Resultat føres en Protokol, hvoraf Udskrift meddeles saavel Arbejdsgiveren som Funktionærene.

§ 9.

Efter at Funktionæren har afgivet eller modtaget Opsigelse fra Tjenesten, skal Arbejdsgiveren give ham den nødvendige Fritagelse for Arbejdet til at søge andet Arbejde. Funktionæren skal herunder tage tilbørligt Hensyn til Arbejdsgiverens Ønske om, at Arbejdssøgningen lægges paa det for Virksomhedens Arbejde gunstigst mulige Tidspunkt.