

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

Da det i Almindelighed for en Funktionær vil være vanskeligere at opnaa en ny Plads end for Arbejdsgiveren at skaffe sig en anden Funktionær, fandt Folketingsudvalgets *Flertal* det rimeligt, at Opsigelsesvarselet fra Funktionærens Side sattes kortere end fra Arbejdsgiverens Side, hvorfor der er fastsat 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, er der aabnet Adgang til ved skriftlig Kontrakt at fastsætte et længere Varsel imod, at Arbejdsgiverens Opsigelsesvarsel forlænges tilsvarende. — Bestemmelsen 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.

Efter det oprindelig forelagte Lovforslag var Opsigelsesvarselet ens for begge Parter.

§ 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.

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.