

den har Erstatningskrav mod den tidligere Arbejdsgiver, saafremt denne ikke har givet ham Opsigelse med det ham tilkommende Varsel.

Den praktiske Vanskelighed ligger imidlertid i at afgøre, hvorvidt den personlige Tilknytning i det enkelte Tilfælde har været af en saadan Styrke, at Skifte af Indehaver maa betragtes som en væsentlig Forandring i Funktionærens Stilling.

I den juridiske Teori har det hidtil været betonet, at en saadan Interesse hos Funktionæren i den personlige Tilknytning til Arbejdsgiveren gennemgaaende er til Stede, og dette maa ogsaa antages at ligge til Grund for Domspraksis. Undtagelsestilfældene, hvor den personlige Tilknytning er løst paa Grund af Bedriftens Størrelse, Indskydelsen af Medlemmed mellem Funktionær og Arbejdsgiver etc., er dog mange.

Udvalget har ikke anset det for praktisk muligt i en Lovregel at gøre op med Spørgsmaalet om Funktionærens Pligt til at fortsætte i Tilfælde af Indehaverskifte i en Virksomhed. At paalægge Funktionæren en Pligt til at fortsætte hos den nye Indehaver, naar der hos denne tilbydes ham samme Stilling som hos den tidligere, vil efter Udvalgets Opfattelse betyde en væsentlig Forringelse af Funktionærens Retsstilling i de mange smaa Virksomheder, hvor det nære Samarbejde med den hidtidige Arbejdsgiver har været af afgørende Betydning for ham. Arbejdsgiveren maa i saadanne Tilfælde være henvist til forud for Virksomhedens Overdragelse at opsiges Funktionæren med det ham tilkommende Varsel. At Arbejdsgiveren kan faa Vanskeligheder ved Opsigelsen under Hensyn til, at han ikke kan beregne det nøjagtige Tidspunkt for Afhændelsen, afbødes ved, at det i Praksis er antaget, at en midlertidig Fortsættelse af Funktionærforholdet efter stedfunden Opsigelse med behørigt Varsel, indtil Salg sker, kan finde Sted, uden at den hidtidige Opsigelses-Anciennitet bevares.

Spørgsmaalet om det personlige Tilknytningsforholds Betydning maa saaledes efter Udvalgets Opfattelse overlades til Domstolens Afgørelse i det enkelte Tilfælde.

I Stk. 5 foreslaas, at den Funktionær, som fortsætter hos den nye Arbejdsgiver, bevarer sin Anciennitet fra den tidligere Arbejdsgiver, medmindre modstaaende skriftlig Aftale er truffet med den nye Arbejdsgiver.

Udvalget finder det rimeligt, at den nye Arbejdsgiver, som opnaar Fordelen ved at bevare den indarbejdede Funktionær, til Gengæld tilsikrer denne den af ham allerede

erhvervede Anciennitet. Naar man har holdt Mulighed aaben for at gøre Undtagelse herfra ved skriftlig Kontrakt, skyldes det Hensynet til, at en absolut Fastholdelse af Anciennitetens Bevarelse i visse Tilfælde kan hindre Funktionærens Fortsættelse hos den nye Indehaver, selvom Funktionæren ønsker det.

Ved Bestemmelsen om, at Funktionæren i Tilfælde af Fortsættelse hos den nye Indehaver med Bevarelse af hidtidig Anciennitet ikke har Krav paa den tidligere Indehaver for undladt Opsigelse, udelukkes det, at Funktionæren har Krav paa Løn baade hos den nye og gamle Indehaver, hvilket Krav i dette Tilfælde maa anses for ubegrundet.

Stk. 6 og Stk. 7 er i Overensstemmelse med den gældende Lov. Saafremt Huse paa Landet gives til Bolig for Funktionærer som en Del af Lønnen, gælder foruden Funktionærlovens Beskyttelsesregler særlige Beskyttelsesregler i Lov Nr. 116 af 13. Marts 1943 om Brug af Huse paa Landet.

Til § 3.

Paragraffen fastsætter Regler for den Funktionæren tilkommende Erstatning i Tilfælde af Arbejdsgiverens uberettigede Nægtelse af at modtage Funktionæren i Tjenesten, Ophævelse af Tjenesteforholdet eller grove Misligholdelse af Forholdet.

Bestemmelserne svarer til den gældende Lovs § 3, idet der er tilstræbt en Tydeliggørelse af Lovens tilsvarende Formulering.

Loven bygger paa hidtidig Retspraksis. Funktionæren skal have Erstatning for det ham ved Arbejdsgiverens Misligholdelse paaførte Tab. Af praktiske Grunde fastsætter Loven en minimal Erstatning, som Funktionæren altid kan kræve uden Hensyn til, hvorledes Beviset stiller sig for Tabets Størrelse, nemlig Løn indtil lovlig Opsigelse i alle Tilfælde, hvor der haves Krav paa et Opsigelsesvarsel paa indtil 3 Maaneder til en Maanedes Udgang. Med Hensyn til Tjenesteforhold for et bestemt Tidsrum af 3 Maaneder eller derunder haves tilsvarende Krav.

For Tjenesteforhold paa længere Opsigelse eller for længere Tid haves udover det angivne Krav Ret til Erstatning efter almindelige Erstatningsregler.

For at ikke den Funktionæren gennem lang Tjenestetid ved Loven tilsikrede længere Opsigelsesfrist, der ved selve Loven er begrænset til maksimalt 6 Maaneder, skal gøres illusorisk, er det Udvalgets Opfattelse, at Funktionæren i de Tilfælde, hvor han endnu ikke har opnaaet ny Ansættelse paa det Tidspunkt, da Erstatningskravet kom-