

til Aftjening af Værnepligten. Hverken tidligere Retspraksis eller den gældende Funktionærlov har i dette Tilfælde paalagt Arbejdsgiveren Pligt til fortsat Lønudbetaling, og det er Udvalgets Opfattelse, at man ikke bør ændre denne Retstilstand. Byrden maa her paahvile Funktionæren, hvilket man har givet Udtryk for i Paragraffens Stk. 2, og den nødvendige Støtte til Funktionæren bør her ydes af det offentlige.

Med Hensyn til *senere Indkaldelser* fastslog nogle Domme fra 1916 og 1917 vedrørende Indkaldelse til Sikringsstyrken, at Arbejdsgiveren, indtil lovlig Opsigelse af Arbejdsforholdet kunde finde Sted, var pligtig at betale den indkaldte aftalt Løn med passende Fradrag for Militærlønning, Værdi af Kost m. m.

Funktionærlovens § 6 bestemmer, at Funktionærens Fraværelse paa Grund af Indkaldelse til Efteraarsmanøvrer eller andre kortere Indkaldelser betragtes som lovligt Forfald. Denne Bestemmelse er ved en Højesteretsdom fra 1940 fortolket saaledes, at muligt langvarige og i hvert Fald ubestemte Indkaldelser til Sikringsstyrken ikke kan opfattes som lovligt Forfald.

Afgørende for Spørgsmaalets Løsning maa være, hvorvidt man i Funktionærforholdets retlige og sociale Struktur kan finde Støtte for at lade Arbejdsgiveren bære en vis Risiko for den ved Funktionærens senere Indkaldelse forvoldte uforskyldte Arbejdshindring.

Det er Udvalgets Opfattelse, at de Fordele, som Funktionærforholdet byder Arbejdsgiveren, naturlig fører til en begrænset Pligt for denne til at fortsætte Lønudbetalingen, saaledes at Funktionæren forskaanes for den bratte Afbrydelse af den faste Af-lønning, hvorpaa han maa bygge sin og sin Families Eksistens. Man foreslaar derfor, jfr. § 6, Stk. 2, at der gives Funktionæren Ret til Løn for den Maaned, hvori Indkaldelsen har fundet Sted, og den følgende Maaned. Det maa erkendes, at der herved ikke under en længere Indkaldelse sikres Funktionæren en fortsat Eksistens paa det hidtil tilrettelagte Grundlag, men Udvalget maa nære Betænkelighed ved at foreslaa yderligere Lønbyrde for Arbejdsgiveren. Det maa blive det offentliges Sag at sikre dette yderligere efter Udvalgets Formening berettigede Eksistenskrav.

#### Til § 7.

I Stk. 1 fastslaas det, at Arbejdsgiveren ikke er berettiget til at afskedige Funktionæren i Tilfælde af Indgaaelse af Ægteskab uden Iagttagelse af Opsigelsesfristen, selvom dette er vedtaget.

Efter Udvalgets Opfattelse savner en Afskedigelse, der alene begrundes i Indgaaelse af Ægteskab, enhver Berettigelse, og da en Vedtagelse herom findes i Arbejds-kontrakter for en Række større Virksomheder, og da der ingen Domsafgørelser er truffet vedrørende Gyldigheden af saadanne Bestemmelser, finder man det rettest udtrykkeligt i Loven at fastslaa, at de er ugyldige.

I Stk. 2 og 3 gives Regler om indtrædende Graviditets Indflydelse paa Funktionærforholdet. Det fastslaas i Stk. 2, at Funktionæren er pligtig at give Meddelelse om Graviditet senest 3 Maaneder før den forventede Fødsel. Undladelse heraf berettiger Arbejdsgiveren til at afskedige Funktionæren uden Varsel fra Arbejdsudygtighedens Indtræden, medens der i modsat Fald kun kan opsiges med Kontraktsvarslet.

I Stk. 3 paalægges det Arbejdsgiveren at betale halv Løn fra Arbejdsudygtighedens Indtræden, dog højst i 3 Maaneder før Fødslen indtil 1 Maaned efter Fødslen. Tilsvarende Forpligtelse gælder, saafremt Arbejdsgiveren under Hensyn til Graviditeten ikke mener at kunne beskæftige Funktionæren.

Saafremt Arbejdsgiveren vælger at opsiges Funktionæren, skal der ydes fuld Løn indtil Fratræden med sædvanligt Varsel kan ske. Arbejdsgiveren maa træffe dette Valg — om han vil beholde Funktionæren med halv Løn eller opsiges Funktionæren og yde fuld Løn — inden den angivne 4 Maaneders Periodes Begyndelse. Saafremt Arbejdsgiveren i Perioden ændrer sin Afgørelse, saaledes at han i Stedet for at beholde Funktionæren og yde halv Løn afskediger denne, maa han betale fuld Løn for den forløbne Del af Perioden og for Tiden indtil Opsigelsesfristens Udløb.

Det er Udvalgets Opfattelse, at Funktionærens faste Tilknytning til Virksomheden og de Fordele, dette Forhold byder Arbejdsgiveren, naturligt fører til at paalægge Arbejdsgiveren denne begrænsede Pligt til Lønudbetaling uanset Arbejdsudygtighed, der skyldes Graviditet. Rigtigheden af denne Opfattelse bestyrkes af, at saadan Bestemmelse allerede gælder ifølge Hovedoverenskomst af 28. September 1939 indgaaet mellem Dansk Arbejdsgiverforening for Foreningen af Arbejdsgivere, der beskæftiger Handels- og Kontormedhjælpere, og De samvirkende Fagforbund i Danmark for Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund.

#### Til § 8.

Efter den gældende Lovs § 7 tilkommer der Funktionærens efterlevende Enke eller Børn under 18 Aar 3 Maaneders Efterløn,