

gåelse udtrykkeligt har opgivet at besidde, og som arbejdsgiveren med rimelighed har kunnet påregne, at medhjælperen var i besiddelse af,

4. medhjælperen lider af en smitsom sygdom eller på grund af sygdom, svangerskab eller legemsskade er uskikket til det påtagne arbejde,

Det er dog en betingelse, at det ikke kan godtgøres, at arbejdsgiveren ved aftalens indgåelse var vidende om det pågældende forhold.

Stk. 2. Bliver arbejdsgiveren først efter, at arbejdsforholdet er tiltrådt, vidende om, at han af en af de ovenfor nævnte grunde havde været berettiget til at nægte at modtage medhjælperen, kan han uden varsel ophæve arbejdsforholdet, dog at han må gøre dette inden 14 dage efter, at han er blevet vidende om den pågældende omstændighed.

§ 21. Har arbejdsgiveren uden lovlig grund vægret sig ved at modtage medhjælperen, har denne, når arbejdsforholdet er indgået for en måned, krav på en erstatning svarende til lønnen samt kostpenge, jfr. § 7, indtil det tidspunkt, til hvilket han ved arbejdsforholdets ophævelse lovligt kunne have været opsagt. Er arbejdsforholdet indgået for længere tid, udgør erstatningen et beløb svarende til 2 måneders løn samt kostpenge, jfr. § 7, medmindre almindelige erstatningsregler hjemler et højere beløb.

§ 22. Arbejdsgiveren kan uden varsel ophæve arbejdsforholdet, når medhjælperen:

1. groft tilsidesætter sine pligter,
2. groft krænker husordenen.

Stk. 2. Når arbejdsgiveren i henhold til § 20, stk. 2, eller nærværende paragrafs stk. 1 ophæver arbejdsforholdet, er han pligtig at betale medhjælperen den aftalte løn for den tid, i hvilken medhjælperen har udført arbejde.

§ 23. Har arbejdsgiveren uden lovlig grund bortvist medhjælperen, har denne, når arbejdsforholdet er indgået for en måned, krav på en erstatning svarende til lønnen samt kostpenge, jfr. § 7, indtil det tidspunkt, til hvilket han ved arbejdsforholdets op-

hævelse lovligt kunne have været opsagt, eller såfremt han allerede var opsagt, indtil fratrædelsestidspunktet i henhold til opsigelsen. Er arbejdsforholdet indgået for længere tid, udgør erstatningen et beløb svarende til 2 måneders løn samt kostpenge, jfr. § 7, medmindre almindelige erstatningsregler, hjemler et større beløb.

§ 24. Medhjælperen er berettiget til at undlade at tiltræde arbejdsforholdet, når:

1. arbejdsgiveren i det sidste år groft har tilsidesat sine pligter over for sine medhjælpere,
2. arbejdsgiveren er dømt for et strafbart forhold, der begrunder en nærliggende fare for misbrug af hans stilling som arbejdsgiver.

Det er dog en betingelse, at det ikke kan godtgøres, at den, der har indgået aftalen, da var vidende om det pågældende forhold.

Stk. 2. Bliver medhjælperen først efter, at arbejdsforholdet er tiltrådt, vidende om, at han havde været berettiget til at undlade at tiltræde dette, jfr. stk. 1, er han berettiget til uden varsel at ophæve det, dog at han må gøre dette inden 14 dage, efter at han er blevet vidende om den pågældende omstændighed. Medhjælperen har i dette tilfælde kun krav på løn i forhold til den tid, i hvilken han har udført arbejde.

§ 25. Når medhjælperen:

1. uden at være hindret ved sygdom eller andet lovligt forfald, og uden at der har foreligget nogen grund, som berettiger ham til at hæve arbejdsforholdet, har undladt at tiltræde dette i rette tid og af den grund er blevet afvist,
2. helt er udeblevet,

er han, når arbejdsforholdet er indgået for en måned, pligtig at betale arbejdsgiveren et beløb svarende til en måneds løn. Er arbejdsforholdet indgået for længere tid, udgør beløbet, hvad der svarer til 2 måneders løn, medmindre almindelige erstatningsregler hjemler et højere beløb.

Det samme gælder, når den, der træffer bestemmelse om medhjælperens personlige forhold, utvetydigt har tilkendegivet, at medhjælperen ikke vil tiltræde arbejdsforholdet.