

har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år, og kan funktionæren påvise, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i hans eller virksomhedens forhold, har han — foruden eventuel erstatning efter stk. 1-3 — krav på en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder og hans anciennitet, dog højst en erstatning, der svarer til tre måneders løn.“

3. I § 3 ændres stk. 4 og 5 til stk. 5 og 6, og som nyt stk. 7 tilføjes:

„Stk. 7. Retssager om erstatning i henhold til stk. 4 anlægges ved sø- og handelsretten i København, medmindre parterne er enige om andet værneting.“

4. I § 7, stk. 3, affattes 1. punktum således:

„Under en kvindelig funktionærs graviditet er arbejdsgiveren pligtig at betale hende halv løn i tiden fra arbejdsudygtighedens indtræden, dog højst i 3 måneder før fødslen, indtil 3 måneder efter fødslen, i alt dog ikke ud over et tidsrum af 5 måneder.“

5. § 9, stk. 2, affattes således:

„Stk. 2. Forskud på provision kan af arbejdsgiveren kun kræves dækket af funktionærens løntilgodehavende eller indtjente provision og ikke indtales som almindelig gældsfordring.“

6. Til § 10, stk. 2, føjes følgende punktum:

„Overordnede funktionærer, som af arbejdsgiveren er særligt bemyndiget til på dennes vegne at regulere arbejdsvilkårene i forhold til det øvrige personale, herunder eventuelt har fået meddelt ansættelses- og afskedigelsesret, kan af arbejdsgiveren dog forlanges holdt uden for kollektive overenskomstforhandlinger vedrørende det øvrige personale.“

7. I § 10 indsættes efter stk. 4 som nyt stk. 5:

„Stk. 5. Såfremt der inden for en funktionærgruppe i virksomheden er medlemmer af forskellige faglige organisationer, er virksomhedens ledelse kun pligtig til at optage forhandlinger med en af disse. Såfremt den inden for den pågældende funktionærgruppe i virksomheden mest omfattende organisation ønsker at føre forhandlingerne, tilkommer forhandlingsretten denne, og andre organisationer er uberettigede til at