

mer til Paakendelse for Domstolene, bør have Erstatning i Forhold til hele det ham efter Loven tilkommende Varsel. Der bør ikke i disse Tilfælde til Skade for Funktionæren regnes med den usikre Mulighed for, at han kan opnaa ny Ansættelse inden Opsigelsesfristens Udløb. Dette er efter Udvalgets Opfattelse ogsaa i Overensstemmelse med gældende Retspraksis.

#### Til § 4.

Paragraffen hjemler Arbejdsgiveren Krav paa Erstatning i Tilfælde af Funktionærens Misligholdelse af Arbejdsaftalen, hvilket stemmer med almindelige Retsregler.

Første Punktum svarer til den gældende Lovs § 4.

I andet Punktum hjemles der Arbejdsgiveren uden nærmere Bevisførelse for lidt Tab i Tilfælde af Funktionærens ulovlige Udeblivelse eller Forluden af Tjenesten Krav paa Erstatning svarende til en halv Maanedes Løn. En tilsvarende, men videregaaende Bestemmelse, findes i § 28, Stk. 1, i Lov af 6. Maj 1921 om Retsforholdet mellem Husbond og Medhjælpere, jfr. Lovbekendtgørelse Nr. 270 af 16. Juni 1941.

Udvalget finder Bestemmelsen rimelig, dels under Hensyn til, at der i Lovens § 3 er sikret Funktionæren en legalt fikseret Erstatning, dels under Hensyn til de Vanskeligheder, der ofte gør sig gældende for Arbejdsgiveren ved at bevise lidt Tab.

Naar der ved Formuleringen aabnes Mulighed for at fravige Reglen, naar særlige Omstændigheder foreligger, skyldes det, at der kan forekomme Tilfælde, hvor det vil være upaakrævet og for haardt over for Funktionæren at paalægge denne at svare den legalt fikserede Erstatning fuldt ud. Dette gælder saaledes i Tilfælde, hvor Funktionæren vel er kommet for sent med sin Opsigelse, men der kun foreligger en ringe Tilsidesættelse af Opsigelsesfristen, og Funktionæren tilbyder at fortsætte i Tjenesten indtil det af ham angivne Fratrædelsestidspunkt, og saaledes vel opsiges med for kort Varsel, men ikke forlader Tjenesten uden Varsel. Det samme gælder for den Situation, at der er et rigeligt Udbud af Arbejdskraft, saaledes at Arbejdsgiveren kan erstatte Funktionæren med en anden uden større Vanskelighed.

Reglen gælder ikke for det Tilfælde, at Arbejdsgiveren hæver Tjenesteforholdet paa Grund af grov Misligholdelse fra Funktionærens Side, idet Kravet paa en legalt fikseret Erstatning i dette Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren selv tager Initiativet til Forholdets Ophævelse, ikke synes saa velbegrundet som

ved Funktionærens ulovlige Udeblivelse eller Bortgang, ligesom Arbejdsgiveren i dette Tilfælde i Almindelighed vil have lettere ved at bevise lidt Tab.

#### Til § 5.

Paragraffen giver i Overensstemmelse med den gældende Lovs § 5 Regler om Funktionærens Ret til Løn under Sygdom.

Stk. 1 svarer til den gældende Lovs § 5, 1. Stk. Bestemmelsen slaar fast, at ufor skyldt Sygdom, opstaaet under Tjenesteforholdets Forløb, betragtes som lovligt Forfald, hvad der var antaget allerede før Funktionærloven. Det er en Byrde, som man fra gammel Tid har fundet det naturligt at lægge paa Arbejdsgiveren under Hensyn til Funktionærforholdets særlige Karakter og de Goder, som Sikringen af den faste Arbejdskraft byder Arbejdsgiveren. Det følger af Bestemmelsen om det forlængede Opsigelsesvarsel, som Lovens § 2 giver for længere Tids Tjeneste, at Byrden for Arbejdsgiveren, der kun gennem Iagttagelsen af det længere Opsigelsesvarsel kan frigøre sig for den syge Funktionær, forøges over for den ældre Funktionær, men denne tiltrænger ogsaa en videregaaende Beskyttelse, der er begrundet i de mange Aars Tjeneste.

Ved Stk. 2 gøres der i Overensstemmelse med den gældende Lov en Undtagelse fra Hovedreglen om, at Arbejdsgiveren kun kan frigøre sig fra Sygdomsrisikoen ved Iagttagelse af det for Forholdet gældende Opsigelsesvarsel.

Ved Bestemmelsen, der efter den gældende Lov gaar ud paa, at det ved skriftlig Kontrakt kan bestemmes, at Funktionærens Ansættelse betragtes som bortfaldet uden særligt Opsigelsesvarsel, naar Funktionæren inden for et Tidsrum af 12 paa hinanden følgende Maaneder har oppebaaret Løn under Sygdom i ialt 120 Dage, har det været til sigtet kun at skabe en Undtagelse fra Hovedreglen i Stk. 1 for at undgaa, at Arbejdsgiveren straks af Funktionærens Sygdom skal føle sig tilskyndet til at opsiges denne, men ved at Bestemmelsen i mange Tilfælde har fundet Optagelse i Organisationernes Aftaler, er den blevet Led i de for Organisationernes Medlemmer gældende individuelle Aftaler, hvorved den har mistet sin Karakter af en Undtagelsesbestemmelse og i vidt Omfang erstatter Hovedreglen i Stk. 1.

Denne Udvikling strider ikke blot mod den ved Funktionærloven tilsigtede Fastlæggelse af dette Forhold, men maa efter Udvalgets Opfattelse ogsaa anses for en for vidtgaaende Beskæring af den Funktionæren efter Stk. 1 tilkommende Ret. Udvalget fore-