

§ 14. Lønmodtageren kan ophæve arbejdsforholdet uden varsel, når arbejdsgiveren har undladt at betale forfalden løn eller i øvrigt har gjort sig skyldig i grov tilsidesættelse af pligter over for lønmodtageren.

Stk. 2. Når lønmodtageren ophæver arbejdsforholdet uden varsel, har lønmodtageren, når arbejdsforholdet er indgået for en ubestemt periode, jf. § 3, krav på en erstatning svarende til lønnen samt værdi af eventuel kost, jf. § 9, stk. 5, indtil det tidspunkt, til hvilket lønmodtageren kunne være opsagt. Er arbejdsforholdet indgået for en bestemt periode, jf. § 3, udgør erstatningen et beløb svarende til lønnen i den resterende ansættelsesperiode, dog højst 2 måneders løn samt værdi af eventuel kost, jf. § 9, stk. 5, medmindre almindelige erstatningsregler hjemler et højere beløb.

§ 15. Hvis en lønmodtager uberettiget udebliver fra eller forlader et arbejdsforhold, eller arbejdsgiveren opsiges lønmodtageren på grund af grov misligholdelse, har arbejdsgiveren ret til erstatning. Erstatningen udgør det tab, som arbejdsgiveren lider, dog mindst et beløb svarende til en 1/2 måneders løn.

§ 16. Hvis lønmodtagerens uarbejdsdygtighed på grund af sygdom har varet mere end 1 måned, kan hver af parterne, så længe uarbejdsdygtigheden vedvarer, opsiges arbejdsforholdet med 1 måneders varsel til fratræden ved en måneders udgang, såfremt arbejdsforholdet ikke af sig selv udløber forinden.

Stk. 2. Såfremt uarbejdsdygtigheden skyldes tilskadekomst i virksomheden, forlænges det i stk. 1 angivne opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverens side til 2 måneder, såfremt arbejdsforholdet ikke af sig selv udløber forinden.

§ 17. Flytter arbejdsgiveren længere end 7 km bort fra det oprindelige arbejdssted, efter at aftalen om arbejdsforholdet er indgået, kan lønmodtageren ophæve arbejdsforholdet uden varsel. Finder en sådan ophævelse sted, har lønmodtageren krav på erstatning efter reglerne i § 14, stk. 2.

§ 18. Dør arbejdsgiveren, fortsættes arbejdsforholdet med den efterlevende ægtefælle, arvingerne eller boet, således som det oprindeligt var indgået. Er arbejdsforholdet indgået for længere tid end en måned, kan hver af parterne dog opsiges det med 3 måneders varsel til

ophør ved en måneders udgang. Reglen i andet punktum anvendes også i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs.

Stk. 2. Når arv og gæld ikke vedgås i arbejdsgiverens bo, eller når udlæg til forauktionering gøres i en ejendom, der varigt er indrettet med en særligt erhvervsvirksomhed for øje, jf. § 37 i lovebekendtgørelse nr. 622 af 15. september 1986 om tinglysning, skal en lønmodtager, som på den tid har arbejde hos arbejdsgiveren eller på den udlagte ejendom, være berettiget til uden varsel at ophæve arbejdsforholdet, såfremt der ikke senest 8 dage efter den pågældendes til boet eller udlægshaveren rettede begæring bliver stillet sikkerhed for løn og kostpenge for tidsrummet, indtil arbejdsforholdet ved opsigelse kan bringes til ophør.

Stk. 3. Er der tvist mellem parterne om sikkerhedens art eller tilstrækkelighed, afgøres tvisten i tilfælde af dødsbobehandling af skifteretten, i tilfælde af udlæg af fogden.

§ 19. Når et arbejdsforhold ophører i henhold til parternes aftale eller som følge af en opsigelse, skal arbejdsgiveren uden lønreduktion give lønmodtageren den fornødne fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Lønmodtageren skal tage tilbørligt hensyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for arbejdet mest gunstige tidspunkt.

§ 20. Lønmodtageren har, efter at arbejdsforholdet er ophørt, ret til af arbejdsgiveren at få skriftligt bekræftet, i hvilken periode arbejdsforholdet har varet, og hvad lønmodtageren hovedsageligt har været beskæftiget med. I tilfælde af ophævelse af arbejdsforholdet uden varsel eller opsigelse har lønmodtageren krav på efter begæring skriftligt at få oplyst årsagen hertil.

Kapitel 8

Ændring af ferieloven

§ 21. I lov om ferie, jf. lovebekendtgørelse nr. 102 af 3. marts 1993, som ændret ved lov nr. 1064 af 22. december 1993, foretages følgende ændring:

I § 2, stk. 1, nr. 3 affattes således: »3) lønmodtagere, der har indgået aftale i henhold til § 9, stk. 2 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.«