

el aftale, som er indgået eller godkendt af en minister eller kommunal myndighed.

For privat ansatte gives en snæver adgang til, at retten kan bestemme, at den afskedigede lønmodtager skal have en godtgørelse for afskedigelse i strid med loven, selv om lønmodtageren nedlægger påstand om genansættelse.

Lønmodtageren kan i alle tilfælde vælge godtgørelse i stedet for genansættelse.

Adgangen for arbejdsgiveren til at få sine udgifter til godtgørelse for afskedigelse i strid med loven *erstattet* hos de øvrige ansatte eller deres organisation, såfremt disse ved deres handlinger fortsættligt har fremkaldt afskedigelsen, skal ses på baggrund af, at der i langt de fleste sager, hvor en arbejdsgiver har afskediget en lønmodtager i strid med loven, har været tale om, at arbejdsgiveren har gjort dette efter pres fra de øvrige ansatte og eventuelt også deres organisation.

Det er regeringens opfattelse, at det i sådanne tilfælde er rimeligt, at de ansatte, som gennem deres handlinger forsættligt har medvirket til afskedigelsen, også skal erstatte arbejdsgiverens udgifter som følge af den ulovlige afskedigelse.

I tilfælde, hvor de ansatte har foretaget overenskomststridige handlinger, vil disse fortsat kunne indbringes for Arbejdsretten, som kan pålægge lønmodtagerne og eventuelt deres organisation bod. Nærværende forslag ændrer således ikke de arbejdsretslige regler.

Forslagene om *hurtig domstolsbehandling og opsættende virkning* skal ses i sammenhæng med, at der i sager om afskedigelse på grund af foreningsforhold må lægges vægt på, at ansættelsesforholdet så vidt muligt ikke afbrydes, eller at det hurtigt genoprettes.

Hvis lønmodtageren i nogen tid har været borte fra arbejdspladsen, er det vanskeligere at retablere ansættelsesforholdet. Resultatet kan meget vel blive, at selve tidsforløbet medfører, at en genansættelse ikke længere vil være rimelig.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til forslaget til ny § 4:

Bestemmelsen indebærer, at det er op til lønmodtageren selv, hvadenten denne er offentligt eller privat ansat, om vedkommende ønsker ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet, eller om vedkommende i stedet ønsker en godtgørelse, såfremt det ved dom fastslås, at afskedigelsen er i strid med loven.

Bestemmelsen indebærer endvidere, at såfremt en offentligt ansat lønmodtager uretmæssigt afskediges på grund af foreningsforhold, har pågældende et

ubetinget krav på ved dom at få afskedigelsen underkendt, hvilket indebærer at ansættelsesforholdet skal opretholdes eller genoprettes.

For privat ansatte kan der ved dommen i stedet for genansættelse tilkendes den afskedigede en godtgørelse, såfremt det i særlige tilfælde og efter en afvejning af parternes interesser findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. Den primære sanktion er imidlertid, at ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes.

En tilsvarende bestemmelse findes i forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (L 158), som blev fremsat den 14. januar 1988.

Forslagets gennemførelse vil indebære, at en lønmodtager, der *afskediges*, og mener at afskedigelsen er begrundet i foreningsforhold, ved fogedretten vil kunne få nedlagt forbud mod, at ansættelsesforholdet bringes til ophør på et forud varslet tidspunkt. Betydningen heraf vil være, at lønmodtageren fortsat skal betragtes som ansat, og således har krav på løn m.v. – men lønmodtageren kan *ikke* ved fogedens hjælp gennemtvinge at komme til at *udføre* sit arbejde.

En begæring om fogedforbud kan indgives til fogedretten straks efter, at opsigelsen har fundet sted, og forbudssagen kan herefter påregnes behandlet i fogedretten inden for få dage. Finder fogedretten grundlag for at nedlægge forbud, påhviler det lønmodtageren inden 1 uge efter forbudets nedlæggelse at anlægge sag ved de almindelige retter med påstand om, at forbudet stadfæstes, og med påstand om, at arbejdsgiveren tilpligtes at anerkende, at afskedigelsen er i strid med lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Overtræder arbejdsgiveren et nedlagt forbud, vil lønmodtageren uden at afvente udfaldet af den endelige dom straks kunne anlægge en privat straffesag mod arbejdsgiveren med påstand om straf af bøde eller hæfte og efter omstændighederne erstatning.

En lønmodtager, der har *fratrådt* sin stilling og mener at afskedigelsen er begrundet i foreningsforhold, vil kunne anlægge sag ved de almindelige domstole med påstand om genansættelse.

Har en lønmodtager efter en uberettiget afskedigelse *fratrådt* sin stilling, vil efterlevelse af en dom om genansættelse kunne søges gennemtvunget efter retsplejelovens § 535. Denne bestemmelse giver lønmodtageren adgang til under en privat straffesag at kræve arbejdsgiveren dømt til straf af bøde eller hæfte for at undlade at efterkomme dommens bestemmelse om genansættelse. Herudover vil arbejdsgiveren kunne dømmes til at betale løn, som om genan-