

økonomisk tab, som den pågældende lider som følge heraf, kunne kræves erstattet, jf. også de bemærkninger til det oprindelige lovforslag, som er omtalt ovenfor i nr. 2.

Der vil navnlig kunne være tale om erstatning for indtægtstab i tiden, indtil den pågældende på ny kommer i arbejde, men med fradrag af arbejdsløshedsdagpenge, sociale ydelser samt sparede udgifter i forbindelse med afskedigelsen. Indtægtstab vil – særlig på grund af foreningsfrihedslovens regler om godtgørelse – næppe kunne kræves erstattet for så vidt angår tidsrum, der ligger ud over den dag, hvortil den pågældende lovligt kunne være opsagt efter de regler, der gælder det pågældende ansættelsesforhold. Den afskedigede har endvidere pligt til at søge at begrænse sit tab.

Det kan give anledning til tvivl, om godtgørelse, som den pågældende lønmodtager efter loven om foreningsfrihed får udbetalt i anledning af den retsstridige opsigelse, skal fradrages ved opgørelsen af det tab, der kan forlanges erstattet af arbejdsgiveren i medfør af almindelige erstatningsregler. Principielt er der efter den nævnte lovs motiver tale om en godtgørelse for ikke-økonomisk skade, og godtgørelsen skal således dække andre tabsposter end dem, der værnes gennem erstatningsreglerne. Imidlertid vil erstatningen til den afskedigede lønmodtager af domstolene blive udmålt til et rundt beløb, der både omfatter godtgørelse og erstatning, jf. herved dommen i HT-sagen (UfR 1986.898 H). Ved fastsættelsen af erstatningens størrelse må det derfor forventes, at domstolene vil skele til, om der er eller vil blive udbetalt godtgørelse. I praksis vil reglerne om godtgørelse derfor få væsentlig lighed med regler om minimalerstatning som dem, der f.eks. findes i funktionærlovens § 2 b.

Det er uden betydning for arbejdsgiverens godtgørelses- og erstatningspligt, at der på grund af strejke, blokade eller lignende har foreligget en nødretssituation, idet der også i denne situation skal betales erstatning. Ansvarsgrundlaget ved nødret er helt objektivt. Der henvises i den forbindelse til Højesterets præmisser i den ovenfor nævnte dom i UfR 1986.898 H.

6. Om arbejdsgiveren, f.eks. et aktieselskab, kan gøre regres mod en ansat, f.eks. en direktør, som har truffet og gennemført beslutningen om

den ulovlige afskedigelse, reguleres af den relativt snævre regel i EAL § 23, stk. 1. Denne regel og reglen i § 23, stk. 2, om den ansattes erstatningsretlige stilling i forhold direkte til den skadelidte omfatter også tilfælde, hvor ansvaret i forholdet mellem arbejdsgiveren og den skadelidte er et kontraktsansvar, men er formentlig på den anden side begrænset til tilfælde, hvor arbejdsgiverens ansvar er en konsekvens af en ansats handling eller undladelse i tjenesten, jf. DL 3-19-2. Om visse andre tilfælde, der omfattes af § 23, stk. 3, se nedenfor.

7. Hvis en ansat deltager i ulovlig strejke eller i blokade over for arbejdsgiveren for at påvirke denne til at afskedige en ikke organiseret kollega, vil den ansatte efter dansk rets almindelige regler kunne pådrage sig erstatningsansvar over for arbejdsgiveren og over for den kollega, der som følge heraf afskediges i strid med loven om foreningsfrihed.

I forhold til arbejdsgiveren vil deltagelsen i den ulovlige strejke eller blokade udgøre en misligholdelse af ansættelseskontrakten, og denne misligholdelse vil kunne have de sædvanlige virkninger efter de regler, der gælder for vedkommende ansættelsesforhold. I forhold til arbejdsgiveren vil handlingen eller undladelsen kunne pådrage den pågældende ansatte et erstatningsansvar, idet deltagelsen i sådanne retsstridige aktioner typisk vil ske med forsæt til herved at tvinge arbejdsgiveren til at afskedige den uorganiserede kollega med det heraf følgende tab for arbejdsgiveren ved at skulle udbetale godtgørelse og erstatning.

En ansats deltagelse i en fysisk blokade over for arbejdsgiveren er klart retsstridig i forhold til arbejdsgiveren. Det er også klart, at uvarslede arbejdsnedlæggelser og lignende aktioner med det formål at påvirke arbejdsgiveren til at afskedige en uorganiseret kollega vil være retsstridig i forhold til arbejdsgiveren.

Justitsministeriet tager ikke stilling til, om deltagelse i lovligt varslede konflikter med henblik på at påvirke en eller flere arbejdsgivere til at indgå overenskomst med eksklusivtilkær er retsstridig i forhold til arbejdsgiveren. Der kan også være grund til at fremhæve, at der kan opstå visse bevismæssige problemer, f.eks. hvis arbejdstagerne begrundet en arbejdsvægning ikke med, at den pågældende kollega er uorga-