

ligt afskediget vil foretrække godtgørelse frem for genansættelse i håbet om økonomisk gevinst.

Jeg forstår ikke helt, hvorfor Folkebevægelsen henviser til funktionærlovens § 2, stk. 5, om forkortet opsigelsesvarsel, når funktionæren er ansat på prøve.

Jeg mener, at det også i denne sammenhæng er vigtigt at skelne mellem den særlige godtgørelse for ikke-økonomisk skade og erstatningen for tab af eksempelvis løn og lignende.

Man kan naturligvis altid diskutere rammerne for den særlige godtgørelse, både minimum og maksimum. Det er dog min opfattelse, at forslaget nuværende ramme, jf. § 4 a, stk. 2, giver domstolene mulighed for at tilkende en ganske betydelig godtgørelse, tilpasset de meget forskellige konkrete tilfælde.

Vedrørende Folkebevægelsens bemærkninger til ikrafttrædelsesbestemmelsen, § 4 b, stk. 1, er det min opfattelse, at loven som helhed bør have sammenfaldende håndhævelses- og virkningstidspunkt, medmindre særlige grunde gør det nødvendigt at fremrykke virkningstidspunktet for enkelte dele.

Det er *ikke* min opfattelse, at der er særlige grunde for at give § 4 b, stk. 1, virkning for alle afskedigelser efter 1. juli 1982.

Jeg formoder i øvrigt, at domstolene i den fremtidige planlægning vil forsøge at fremme alle sager efter foreningsfrihedsloven med den nødvendige hurtighed uden at sortere dem efter ikrafttrædelsesdatoen, og jeg finder det uacceptabelt at gribe ind i en allerede eksisterende planlægning fra domstolens side.

Vedrørende Folkebevægelsens bemærkninger til § 2, stk. 2 og 3, er det *ikke* min opfattelse, at de bør udgå.

Arbejdsgiverens frie antagelses- og afskedigelsesret har gentagne gange være diskuteret i Folketinget.

Det er min opfattelse, at denne ret samt aftalefriheden i almindelighed er væsentlige og værdifulde goder på det private arbejdsmarked i et liberalt samfund. Man skal derfor være forsigtig med at begrænse disse goder ved indgreb fra lovgivningsmagtens side, uanset at friheden medfører, at en privat arbejdsgiver kan ansætte og afskedige sit personale af grunde, som jeg personligt kan finde helt uvedkommende.

Omvendt finder jeg det velbegyndt, at offentlige myndigheder er underlagt særlige krav

om saglighed m.v., også når de optræder som arbejdsgivere.

Alene af den grund, men også fordi forholdene i øvrigt er meget forskellige på henholdsvis det offentlige og private arbejdsmarked, er jeg uenig med Folkebevægelsen i, at de to områder skal ligestilles. Eksempelvis kan en privat arbejdsgiver meget vel være stillet over for valget mellem en ulovlig afskedigelse eller truende økonomisk ruin.

Endelig er jeg ikke enig i, at den nuværende udformning af foreningsfrihedsloven virker som et arrangement til udslusning af »afvigere« fra arbejdsmarkedet.

Foreningsfrihedsloven har i praksis, jf. eksempelvis Højesterets dom af 24. oktober 1986 (HT-sagen), bevist sin værdi. Dommen viste imidlertid også, at der er behov for væsentlige stramminger af sanktionsmulighederne ved ulovlige afskedigelser.

Spørgsmål nr. 3:

Hvilke kommentarer har ministeren til henvendelsen fra Kristelig Fagforening og Kristelig Funktionær-Organisation (bilag 4)?

Svar:

Vedrørende regresmuligheder over for den egentlige skadevolder er det Justitsministeriets opfattelse, at personer, der f.eks. deltager i en overenskomststridig strejke eller blokade over for arbejdsgiveren for at påvirke denne til at afskedige en ikke organiseret kollega, vil kunne pådrage sig erstatningsansvar over for både arbejdsgiveren og kollegaen i medfør af dansk rets almindelige regler om erstatningsansvar. Det er Justitsministeriets opfattelse, at de gældende almindelige erstatningsregler giver mulighed for nuancerede og fuldt tilfredsstillende løsninger. Jeg kan henholde mig hertil og i øvrigt henvise til min besvarelse af spørgsmål nr. 2.

Vedrørende modsat bevisførelse har jeg tidligere haft lejlighed til at besvare dette spørgsmål. Det hedder i mit brev af 29. november 1989 til Kristelig Funktionær-Organisation og Kristelig Fagforening:

»Et meget væsentligt spørgsmål er de bevismæssige problemer i sager af denne art. Der er enighed om, at det er meget vanskeligt at bevise, om en afskedigelse skyldes foreningsforhold eller f.eks. samarbejdsvanskeligheder.