

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

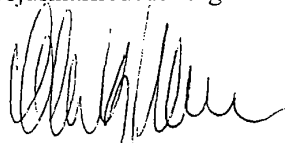
Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

23 FEB. 2006


Vedlagt sendes i 5 eksemplarer høringssvarene vedrørende L 153 – Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af for-
eningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed).

Vores sag
6510-0004

Et notat vedrørende høringssvarene vil snarest muligt blive oversendt til Fol-
ketingets Arbejdsmarkedsudvalg.



Claus Hjort Frederiksen



E. Edelberg

Tanja Skov

Fra: Kåre Mønsted [KM@f-f.dk]
Sendt: 20. februar 2006 13:57
Til: Postkasse ARCenter
Emne: Høring - forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

BILAG

DOK. NR.

49

Vedhæftede filer: Høringssvar - foreningsfrihedsloven.doc

Vedhæftet fremsendes Frie Funktionærers høringssvar på ovennævnte.

<<Høringssvar - foreningsfrihedsloven.doc>>

Med venlig hilsen

Kåre Mønsted
juridisk chef, advokat
Juridisk afdeling

Direkte: 3398 8501
E-mail: km@f-f.dk

Frie Funktionærer - faglig organisation og tværfaglig a-kasse - www.f-f.dk

Denne email og alle filer vedlagt som bilag kan indeholde fortroligt materiale, der kun er beregnet for adressaten,

og maa ikke udleveres eller kopieres til uvedkommende. Har De ved en fejltagelse modtaget denne email, bedes

De venligst omgaaende meddele os dette pr. telefon : 6313 8550. Paa forhaand tak.

This email and any files transmitted with it may contain confidential information intended for the addressee(s) only.

The information is not to be surrendered or copied to unauthorised persons. If you have received this

communication in error, please notify us immediately by telephone: +45 6313 8550. Thank you.

København, den 20. februar 2006

Juridisk afdeling

J.nr.:

Sekretær: Charlotte Schwartz

Direkte: 3398 8507

E-mail: cs@f-f.dk

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscenteret
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6510-0004

21 FEB. 2006

BILAG

DOK. NR.

49

Vedr.: Høring – forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Herved skal vi på vegne af Frie Funktionærer fremkomme med følgende bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag:

Indledningsvis bemærkes, at Frie Funktionærer er glade for og tilfredse med, at Beskæftigelsesministeriet så hurtigt efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 11. januar d.å. er fremkommet med udkast til lovforslag om beskyttelse af den negative foreningsfrihed.

Med udkastet til lovforslag vil der forudsat vedtagelse i Folketinget blive tale om en effektiv beskyttelse mod manglende ansættelse eller afskedigelse på grund af foreningsforhold. Brugen af eksklusivklausuler på det danske arbejdsmarked vil således med lovforslaget effektivt blive bremset. Dette er Frie Funktionærer ikke overraskende en meget varm tilhænger af.

Efter Frie Funktionærers opfattelse er det imidlertid for snævert og for uambitiøst kun at lovgive om forbud mod at lægge vægt på foreningsforhold eller mangel på samme ved ansættelse og afskedigelse, herunder ugyldighed af eksklusivklausuler. Eksklusivklausuler har kun været det mest synlige og bastante udtryk for manglende foreningsfrihed på det danske arbejdsmarked. Der findes således flere områder, hvor lønmodtagere bliver diskrimineret på grund af deres manglende medlemskab af en faglig organisation eller en bestemt faglig organisation, selvom der ikke foreligger en eksklusivklausul.

Eksempelvis er det ofte kun medlemmer af bestemte faglige organisationer, der har mulighed for at blive valgt til forskellige samarbejdsudvalg (HSU og SU). Dette gør sig ikke mindst gældende på det offentlige arbejdsmarked. Efter Frie Funktionærers opfattelse er dette i strid med den beskyttelse af foreningsfriheden, herunder fagforeningsfriheden som artikel 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention foreskriver og beskytter, hvilken opfattelse senest er blevet bestyrket ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 11. januar d.å.

Endvidere er det fortsat på det offentlige arbejdsmarked den overenskomstbærende organisation, der skal indgå den endelige aftale om decentral løn (lokalløn og Ny Løn) også for lønmodtagere, der ikke er medlem af den pågældende organisation. Et forhold, der i hvert fald efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 11. januar d.å., må antages at ligge inden for beskyttelsesområdet for artikel 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Endelig er de lønmodtagere, der enten ikke er organiserede eller er organiserede i andre faglige organisationer end den, der måtte have indgået overenskomsten på en arbejdsplads, forpligtet af overenskomsten eksempelvis forpligtet til at have sin pensionsordning i Fagpension, selv om andre pensions- og forsikringsselskaber ofte kan tilbyde langt mere attraktive vilkår. Dette er senest blevet aktuelt for smede og metalarbejdere ansat på virksomheden Varde Ovne i Gram, således som omtalt i Børsen den 6. ds. Også dette forhold udgør efter Frie Funktionærers opfattelse en krænkelse af foreningsfriheden.

Hertil kommer generelt det ofte ganske betydelige pres, der lægges på lønmodtagere af kolleger og tillidsrepræsentanter med det formål at få pågældende til at melde sig ind i en bestemt faglig organisation. Forhold der om end mere indirekte kan føre til, at en arbejdsgiver ser sig nødsaget til på grund af samarbejdsproblemer eller lignende at afskedige den lønmodtager, der trods et sådant pres vælger at fastholde sin ret til ikke at være medlem af en faglig organisation eller en bestemt faglig organisation.

Frie Funktionærer vil derfor anbefale og foreslå, at Beskæftigelsesministeriet forslår ny lovgivning, der i lighed med eksisterende lovgivning om diskrimination på arbejdsmarkedet, herunder diskriminationsloven, ligestillingsloven og lov om etnisk ligestilling, forbyder enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling af lønmodtagere på grund af disses faglige organisationstilhørsforhold eller mangel på samme. Dette kunne formentlig teknisk ske ved at tilføje foreningsforhold, som et nyt diskriminationskriterium i diskriminationsloven. Dette vil mærkbart øge mulighederne for at opnå også reel organisationsfrihed på det danske arbejdsmarked.

Med venlig hilsen

Randi Laursen
Formand

John Hansen
Direktør

Tanja Skov

Kopi af hvs

Fra: Birgitte Dember [bd@sala.dk]

Sendt: 20. februar 2006 15:49

Til: Postkasse ARCenter

Emne: Høringssvar - beskyttelse mod afskedigelse pga. foreningsforhold

Vi henviser til ministeriets høringsbrev af den 2. ds., og SALA skal på den baggrund anføre, at vi støtter forslaget om at bringe dansk lovgivning i overensstemmelse med menneskerettighedsdomstolens seneste afgørelse. Det er således vor opfattelse, at de danske eksklusivbestemmelser er af afgørende negativ betydning for virksomhedernes mulighed for at få arbejdskraft. Navnlig inden for gartnerierhvervene har dette haft betydelige negative konsekvenser, således som det også fremgår af afgørelsen fra menneskerettighedsdomstolen.

Med venlig hilsen

Birgitte Dember
SALA
direkte tlf. 33 70 20 18
fax 33 11 89 53
mobil 40 88 80 58

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6510-0004
21 FEB. 2006

BILAG

DOK. NR.

51



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

1071
1071

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6510-0004

22 FEB. 2006

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

50

Sagsnr. 32.20-06-157
Vores ref. HJE/has
Deres ref.

Den 21. februar 2006

L 153 Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed)

Beskæftigelsesministeriet har den 2. februar 2006 fremsat Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed). Ministeriet har samtidig anmodet LO om bemærkninger til lovforslaget.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger, pkt. 4, at lovforslaget har til formål at bringe foreningsfrihedsloven i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 om beskyttelse af foreningsfriheden, således som den er fortolket ved Menneskerettighedsdomstolens afgørelse af 11. januar 2006.

Forslaget har på denne baggrund til formål at forbyde, at en arbejdsgiver i en ansættelsessituation stiller krav om, at en ansøger til en ledig stilling er medlem eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening som forudsætning for ansættelsen.

Forslaget har endvidere til formål at sikre, at lønmodtagerorganisationer ikke via deres foreningsvedtægter kan pålægge deres medlemmer udelukkende eller fortrinsvis at tage ansættelse hos en arbejdsgiver, som er eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. På samme måde sikrer lovforslaget, at arbejdsgiverorganisationer ikke via deres foreningsvedtægter kan pålægge deres medlemmer udelukkende eller fortrinsvis at ansætte lønmodtagere, som er eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Det samme gælder for arbejdsgivere, som fremover ikke gyldigt kan fastsætte i virksomheders interne reglementer eller lignende, at virksomheden udelukkende eller fortrinsvis ansætter lønmodtagere, som er eller ikke er medlemmer af en forening eller en bestemt forening.

LO har tidligere meddelt, at man tager dommen til efterretning, og det kan derfor tiltrædes, at den danske lovgivning bringes i overensstemmelse hermed. LO har dog følgende konkrete indvending mod lovforslagets udformning.

LO forstår bemærkningerne om lovforslagets formål således, at lovforslaget i princippet ikke er tilsigtet nogen rækkevidde udover, hvad der umiddelbart følger af afgørelsen af 11. januar 2006.

Dette kan LO tiltræde ud fra et principielt synspunkt. Lovforslagets §§ 4 c og d synes på den baggrund strengt taget overflødige, da det tilsigtede indhold langt hen ad vejen sikres ved lovens §§ 1 og 2 i den nye udformning.

LO kan imidlertid tiltræde, at de nævnte bestemmelser medtages i loven af hensyn til at skabe klarhed i retstilstanden.

LO finder dog, at de nævnte bestemmelser på uhensigtsmæssig vis bryder med lovens systematik i øvrigt.

Som bekendt bygger lovens §§ 1 og 2 på et forbud mod at lægge vægt på såvel medlemskab af en forening (§ 1) som manglende medlemskab af en forening (§ 2).

Imidlertid bygger bestemmelsen i § 4 c (stk. 1) alene på et forbud mod aftalebestemmelser, der vedrører medlemskab af en forening. Ikke medlemskab af en forening omfattes således ikke af denne del af lovforslaget. Dette bryder som nævnt markant med lovens systematik i øvrigt – og med formålet om at ligestille den positive og negative foreningsfrihed.

Dette medfører, at det er uklart, om DA-LO hovedaftalens § 5 og lignende bestemmelser omfattes af loven. Disse bestemmelser medfører, at arbejdsledere kan kræves holdt uden for et LO-forbund.

Denne uklarhed kan afhjælpes ved at indsætte en bestemmelse i § 4 c, stk. 2, som har følgende ordlyd

”Bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler, der berettiger eller forpligter en arbejdsgiver til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige lønmodtagere, der er ikke er medlem af en forening eller bestemt forening, er ugyldige.”

Bestemmelsen sikrer, at der i kollektive aftaler m.v. ikke kan stilles krav om at holde en medarbejder uden for et forbund. Bestemmelsen er bygget op på nøjagtig samme måde som § 4 c, stk. 1, idet udtrykket ”forpligter” dog er erstattet med ”berettiger eller forpligter”

LO skal anmode om, at dette forslag medtages i loven.

Afslutningsvis finder LO anledning til at bemærke, at den danske aftalemodel som bekendt bygger på, at lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationerne i vidt omfang gennem de kollektive overenskomster fastlægger løn- og arbejdsvilkårene for de enkelte lønmodtagere, det er derfor vigtigt, at lovforslaget kun begrænser parternes selvforvaltning i forbindelse med ansættelses- og afskedigelsessituationer. En stærk organisering er forudsætningen for at kunne opretholde denne model, som der er udtrykt udelt tilfredshed med.

Det er derfor af afgørende betydning, at fagbevægelsen tilsikres de hidtidige muligheder for at fastholde den høje grad af organisering, således at der ikke fremover sker yderligere indgreb i den aftalemæssige ret til med sin overenskomstpart at regulere forholdene på arbejdsmarkedet.

På vegne af Daglig Ledelse

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

48

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

20. februar 2006
FLD/LRG/LLA/0609
20-02-06 - Høringsvar
eksklusivbestemmelser_LRG.0609.doc

Lovforslag om ændring af foreningsfrihedsloven – L 153

Generelt

Dansk Arbejdsgiverforening har noteret sig regeringens beslutning om at foreslå en ændring af foreningsfrihedsloven som følge af Menneskerettighedsdomstolens dom af den 11. januar 2006. DA er enig i, at det på baggrund af den nævnte dom er nødvendigt at ændre den danske lovgivning, og DA kan derfor støtte lovforslaget, der har til formål at udvide beskyttelsen af den negative foreningsfrihed.

DA er tilfreds med, at lovforslaget fremsættes hurtigt, da det er vigtigt med en afklaring af forholdene på de enkelte virksomheder af hensyn til medarbejdere og ledelse.

Forslaget indeholder bl.a. en ophævelse af foreningsfrihedslovens § 2, stk. 2 og 3. Forslaget indebærer, at en lønmodtager ikke længere lovligt vil kunne afskediges på grund af manglende foreningsmedlemskab – heller ikke i de tilfælde, hvor det i forbindelse med ansættelsen blev stillet som en ansættelsesbetingelse i henhold til den nugældende foreningsfrihedslov.

DA er blevet opmærksom på henvendelsen vedrørende udvidelse af lovforslaget fra Kristelig Fagbevægelse til Arbejdsmarkedsudvalget, jf. L 153 – bilag 1. Efter DA's opfattelse bygger Kristelig Fagbevægelses ønske om sammenligning af regulering af foreningsforhold med øvrig arbejdsretlig lovgivning om forskelsbehandling på en klar overfortolkning af domstolens afgørelse.

DA finder, at lovforslaget generelt er dækkende for nødvendige lovændringer på grundlag af dommen, herunder at lovforslagets § 4 c søger at gøre op med en række eksklusivaftaler. såvel af direkte som indirekte karakter.

DA kan tilslutte sig, at lovforslaget og dermed loven regulerer foreningsforholdene i forbindelse med ansættelses- og afskedigelsessituationen.

Konkrete bemærkninger

Anvisningsbestemmelser

DA er enig i, at bestemmelser, som giver fortrin for beskæftigelse af lønmodtagere, der er organiseret – eventuelt organiseret i en bestemt forening – er at sidestille med eksklusivbestemmelser, og medtages i lovforslaget.

DA kan støtte, at regeringen i lovforslaget foreslår, at såkaldte anvisningsbestemmelser omfattes af loven. DA finder, at det er uklart om formidlingsret for Arbejdsformidlingen er omfattet af lovforslaget, jf. således Hovedoverenskomsten mellem HORESTA-A og RBF § 45, stk. 2:

”Det er op til forretningen at afgøre, hvor mange tjenere der indkaldes til de enkelte arrangementer – men i alles interesse bør antal tjenere stå i rimeligt forhold til arbejdets art og omfang.

Al anvisning af løsarbejdere foregår gennem det stedlige offentlige Arbejdsformidlingskontor. Er Arbejdsformidlingen – med nærmeste omegn – udtømt for organiserede reserver, kan der indkaldes uorganiserede reserver, enten gennem Arbejdsformidlingen eller ved forretningens egen foranstaltning.”

Virksomheder, der er forpligtet til at følge denne bestemmelse, er forpligtet til at ”tømme” den stedlige offentlige Arbejdsformidling eller RBF’s lokalafdeling for tilmeldte organiserede (RBF) reservetjenere, forinden reservevagterne kan tilbydes til uorganiserede. Det betyder reelt, at der er en forudsætning for i første omgang at komme i betragtning til et reservetjenerjob, at pågældende er medlem af RBF.

Rederiforeningerne har tillige oplyst, at der findes bestemmelser omhandlende rekrutterings- og anvisningsret inden for Rederiforeningernes område, som efter Rederiforeningernes opfattelse utvivlsomt er indirekte eksklusivbestemmelser, men som ikke synes direkte behandlet i lovforslaget. Det skyldes, at lovforslagets § 4 c, stk. 3, kun hjemler ugyldighed for de bestemmelser, *”der giver bestemte fagforeninger eneret til at anvise arbejdskraft til arbejdsgivere ...”*, det vil sige en eksklusiv ret til at anvise arbejdskraft:

Eksempler på sådanne bestemmelser, hvorefter rekruttering ”fortrinsvist” eller ”som regel” skal ske efter anvisning af det overenskomstbærende forbund, er bl.a.:

1. *DIS-overenskomst 2004-2007 mellem Bilfærgernes Rederiforening og Sømændenes Forbund:*

Protokollat gældende for tjeneste i HH-Ferries A/S:

§ 1 På- og afmønstring

Anvisning af hyre, daglønsfolk samt vagtmænd sker fortrinsvist gennem Sømændenes Forbund. Kan Sømændenes Forbund ikke med rimeligt varsel anvise det ønskede kvalificerede mandskab, er rederiet frit stillet til at skaffe mandskab på anden vis.

2. *Overenskomst 2004-2007 mellem Bilfærgernes Rederiforening og Sømændenes Forbund i Danmark:*

Protokollat gældende for tjeneste i Samsø Linien A/S:

I. På- og afmønstring

- a) *Ved anvisning af hyre søges som regel Sømændenes Forbunds medvirken. Rederen kan dog i særlige tilfælde – så længe bemandingsforskrifterne er overholdt f.eks. når lokale forhold gør sig gældende – undlade dette."*

Virkningen af bestemmelserne er imidlertid, at arbejdsgiveren i de fleste tilfælde vil blive nødt til at søge at ansætte en i fagforeningen organiseret arbejdstager, fordi arbejdsgiveren enten ikke kan dokumentere at kunne rekruttere arbejdskraft uden om fagforeningen, eller fordi arbejdsgiveren vil risikere bod for overenskomstbrud, såfremt han rekrutterer sideløbende uden at afvente fagforeningens anvisning. Selv om fagforeningen således ikke efter bestemmelsens umiddelbare ordlyd har eneret til at anvise, vil bestemmelsen i praksis medføre eneret eller risiko for eneret.

DA finder således, at dette bør afklares i lovforslaget om bestemmelser som ikke efter deres ordlyd giver et forbund eneret til at anvise arbejdskraft, men som foreskriver, at en arbejdsgiver først kan rekruttere uden om forbundet, hvis forbundet ikke kan anvise kvalificeret mandskab, eller hvis særlige forhold gør sig gældende, også omfattes af lovforslaget, særligt dettes § 4 c, stk. 3, da virkningen af sådanne bestemmelser reelt er, at arbejdsgiveren er nødt til at ansætte en i forbundet organiseret arbejdstager.

DA skal for god ordens skyld påpege, at bestemmelser i kollektive overenskomster, der sikrer, at et bestemt arbejde, som udføres af medarbejdere med en faglig uddannelse, ikke er at betragte som eksklusivlignende bestemmelser, der rammes af dette lovforslag. Se i øvrigt nedenfor i det nævnte eksempel om "Ugyldighed/nullitet".

Andre bestemmelser

DA er tillige blevet gjort opmærksom på bestemmelser om pligtigt medlemskab af en statsanerkendt a-kasse, jf. således f.eks. Tillægsoverenskomst til Landsoverenskomst for Rutebilkørsel 2004-2007, § 17, stk. 7:

"De under nærværende overenskomst beskæftigede chauffører skal være medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse".

Bestemmelsen indebærer alene en forpligtelse til medlemskab af en statsanerkendt a-kasse, og således ikke nødvendigvis 3F's a-kasse. Bestemmelsen kan dog alligevel siges at indeholde en begrænsning i adgang til arbejde baseret på et medlemskab af a-kasser, der jo er foreninger.

Det bør afklares, om en sådan bestemmelse reguleres af lovforslaget.

Ugyldighed/nullitet

Lovforslagets tekst fastslår, at bestemmelser, som strider mod loven er ugyldige, og i bemærkningerne står det anført, at der ikke fremover kan indgås aftaler af nævnte karakter. DA forstår dog lovforslaget således, at der reelt er tale om juridisk at erklære de pågældende bestemmelser for såkaldte nulliteter.

I de tilfælde, hvor der forekommer bestemmelser eller regler, som er i strid med lovforslaget, forekommer det mest hensigtsmæssigt, at det præciseres, at det alene er den del eller de dele af bestemmelsen, som ikke længere er lovlige, der rammes af ugyldigheden/nulliteten. Som eksempel kan nævnes en bestemmelse med følgende indhold:

"Virksomheden forpligter sig til fortrinsvis at beskæftige organiserede murersvende tilsluttet SiD."

DA forstår lovforslaget således, at det i den pågældende bestemmelse må antages at være kravene om "*organiserede*" og "*tilsluttet SiD*", der bliver juridisk uvirksomme som nulliteter, mens den resterende del af bestemmelsen kan opretholdes.

I det hele taget forekommer det som nævnt mere dækkende at præcisere i lovforslaget, at eksklusivbestemmelser eller bestemmelser af eksklusivlignende karakter er nulliteter, uanset om de ændres eller ej.

Lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse

Vedrørende lovens ikrafttræden finder DA generelt, at lovforslaget af hensyn til klarheden for alle parter skal forholde sig klarere til virkningen af afgørelsen fra Menneskerettighedsdomstolen, herunder forholder sig til og præciserer, at – og hvordan – retstilstanden må anses for ændret allerede fra afgørelsen af 11. januar 2006.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen

Tanja Skov

BESKÆFTIGelsesMINISTERIET
ARBEJDSRETS-ETRET
SAG NR.

6510-0004

20 FEB. 2006

Fra: Susan Brandt [SJB@kl.dk]

Sendt: 20. februar 2006 11:54

BILAG

DOK. NR. 40

Til: Postkasse ARCenter

Emne: Høringssvar til ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

Vedhæftede filer: Beskæftigelsesministeriet.doc

Hermed fremsendes KL's høringssvar til ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Med venlig hilsen

Susan Jannsen Brandt

KL - L - AT

Kontoret for Ansættelsesvilkår og Tjenestemandsregler

Direkte tlf.: 33 70 34 43

E-mail: sjb@kl.dk

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

**Vedr.: høringssvar til ændring af lov om beskyttelse mod
afskedigelse på grund af foreningsforhold**

KL har den 2. februar 2006 modtaget ovennævnte i høring.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at lovforslaget har til formål at bringe lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 om beskyttelse af foreningsfriheden, således som den er fortolket ved Menneskerettighedsdomstols dom af 11 januar 2006 om eksklusiv-aftaler på arbejdsmarkedet.

Formålet med lovændringen er at bringe loven i overensstemmelse med konventionens bestemmelser ved at udvide lovens anvendelsesområde, således at beskyttelsen også omfatter retten til at vælge at stå uden for en fagforening (den negative foreningsfrihed) og til også at omfatte ansættelsessituationen. Lovforslaget skal bl.a. sikre, at bestemmelser, som forpligter en arbejdsgiver til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige lønmodtagere, der er medlemmer af en forening eller en bestemt forening, ikke er gyldige.

På KL's område er der visse overenskomster på det tekniske område og pædagogområdet, der indeholder bestemmelser om, at den ansatte skal være medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse eller at den ansatte fortrinsvis skal være medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse. I den forbindelse ønsker KL, at få oplyst om disse bestemmelser er omfattet af lovforslaget.

KL har ellers ingen bemærkninger til lovforslaget, vedrørende lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Med venlig hilsen

Susan Jannsen Brandt

Den 20. februar 2006

Jnr 08.08.00 P27
Sagsid 000161662

Ref SJB
sjb@kl.dk
Dir 3370 3443

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3070

www.kl.dk

1/1

Tanja Skov

Fra: Birgit Bredahl Nielsen, BBN [BBN@ARF.DK]
Sendt: 20. februar 2006 11:30
Til: Postkasse ARCenter
Emne: Forslag til ændring af Foreningsfrihedsloven

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSMÆTTELSER
SAG NR.

6510-0004
20 FEB. 2006

BILAG

DOK. NR. 39

Beskæftigelsesministeriet har i mail af den 02-02-2006 fremsendt forslag til ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold (Foreningsfrihedsloven) i høring hos blandt andet Amtsrådsforeningen med henblik på bemærkninger inden den 20.02-2006.

Amtsrådsforeningen skal herved oplyse, at Foreningen ikke har bemærkninger til det fremsendte ændringsforslag.

Med venlig hilsen

Birgit Bredahl Nielsen

Amtsrådsforeningen
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

Telefon direkte 3529 82 30
Telefon omstilling 3529 8100
Fax 3529 8300
www.arf.dk

Officiel post bedes sendt til arf@arf.dk

20-02-2006



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bank konto: 0400-100-1002183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6510-0004

20 FEB. 2006

BILAG

DOK. NR. 44

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr.: 397.6
HH
Direkte tlf.nr.: 3347 0624
17. februar 2006

Vedr.: Høringssvar på forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed)

Ved e-mail af 2. februar 2006 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, at lovforslaget har til formål at bringe lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold i overensstemmelse med Den Europæiske menneskerettighedskonventions artikel 11 om beskyttelse af foreningsfriheden, således som den er fortolket ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 11. januar 2006.

KTO tager forslaget til efterretning, men har ikke selvstændige bemærkninger til lovforslaget, idet det bemærkes, at eksklusivbestemmelser ikke findes på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

KTO skal herudover henvise til evt. høringssvar fra LO, FTF og AC, ligesom der også for så vidt angår de i bemærkningerne bebudede ændringer vedrørende liberale erhverv henvises til evt. bemærkninger fra KTO's medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Henrik Højrup Hansen



Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

KRISTRUPVEJ 37
DK-8900 RANDERS
TLF.: 86 43 80 22
FAX: 86 43 92 24
MAIL: KAF@KAF.DK
WEB: WWW.KAF.DK

Randers, den 17. februar 2006
J. nr. KA/41/2004-1139

Høringsvar til forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

Det er med stor glæde, vi har modtaget ovennævnte lovforslag til høring.

Vi bakker helt op om forslaget. Særligt vil vi udtrykke tilfredshed med, at lovens titel ændres således, at foreningsfrihed gælder hele arbejdsmarkedet, og ikke som tidligere, alene er en beskyttelse mod afskedigelse p.g.a. foreningsforhold. Det finder vi helt i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11, der er en sikring af både lønmodtageres og arbejdsgiveres foreningsfrihed.

Vi er yderst tilfreds med, som det fremgår af bemærkninger til lovforslaget, at forslaget er udbredt til at sikre, at andre kollektive overenskomster eller aftaler ikke indirekte medfører en begrænsning af foreningsfriheden.

Vi opfordrer derfor til, at det tydeliggøres i lovforslaget eller i de tilknyttede bemærkninger, at en virksomheds ret til frit at vælge, hvilken kollektiv overenskomst, man ønsker at være omfattet af, skal være muligt, uden efterfølgende at kunne risikere konflikter fra faglige organisationer, der via konflikter og sympatikonflikter truer en virksomheds eksistens, hvis de ikke lader sig tvinge til at tiltræde en bestemt kollektiv overenskomst.

Vi lægger her vægt på, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol udtaler:

1. Den personlige selvbestemmelse er et væsentligt princip, når konventionen fortolkes
2. Statens forpligtelser skal afbalanceres, under hensyntagen til de konkurrerende interesser mellem individet og samfundet som helhed
3. Selv om individets interesse til en vis grad må underkastes gruppens interesse, indebærer demokrati ikke altid, at flertallets synspunkter skal have forrang, hvorfor der må sikres mindretallet en rimelig behandling
4. De nationale myndigheder vil under nærmere omstændigheder være forpligtet til at intervenere i forholdet mellem private og vedtage passende foranstaltninger for at sikre den effektive nydelse af de rettigheder, som konventionen giver.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol lægger vægt på, at der er en rimelig balance mellem hensynet til beskyttelse af klagernes interesse og behovet for at sikre

fagforeningers muligheder for at beskytte medlemmernes interesse og at ingen skal frygte at miste sit eksistensgrundlag, fordi man håndhæver sin ret til at vælge frit.

Hidtidig praksis i Danmark har været, at afvejningen af den faglige interesse alene sker ud fra en faglig organisations samlede medlemstal, uden hensyntagen til, om den faglige organisation har medlemmer beskæftiget på virksomheden.

Det er værd at bemærke, at Domstolen lægger vægt på, at den faglige organisation skal varetage medlemmernes interesse, og ikke deres egen organisationsinteresse.

Ofte ser vi i de konflikter, hvor et LO forbund ønsker at tvinge en virksomhed til at underskrive en overenskomst, selvom de allerede er omfattet af en anden kollektiv overenskomst, at den faglige organisations medlemmer end ikke ønsker at følge opfordringen til konflikt. I disse situationer er det tydeligt, at det ikke er medlemmernes interesse, som den faglige organisation varetager, men alene deres eget ønske om at fastholde magten.

Samtidig må vi fastslå, at en faglig organisation fortsat kan varetage deres medlemmernes interesse, selvom retsgrundlaget er en overenskomst med et andet forbund.

Historien beviser, at hvis den enkelte virksomhed benytter sin frie ret til at vælge sin tilknytning til en arbejdsgiverforening, er der stor risiko for at miste sit eksistensgrundlag. Derfor har mange virksomheder gennem tiden følt sig tvunget til at underlægge sig en LO overenskomst, hvilket efter vores opfattelse er et klart brud på konventionens artikkel 11.

Til sidst skal vi udtrykke stor tilfredshed med, at Beskæftigelsesministeren med lovforslaget fastslår, at arbejdsgiveres- og lønmodtageres erhvervsmuligheder ikke må begrænses via deres medlemskab af henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

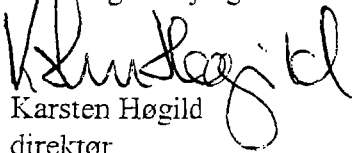
Gennem de 75 år, hvor Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) har eksisteret, har vores medlemmer gang på gang måttet konstatere, at konflikter og sympatikonflikter har begrænset deres erhvervsmuligheder. Det har medført, at mange virksomheder har valgt at blive udmeldt af KA og indmeldt i en anden arbejdsgiverforening. Som eksempler herpå kan det nævnes, at Lego og Grundfos tilbage i 60'erne blev tvunget til denne flytning.

Andre virksomheder vælger at bøjne nakken og underskrive en tiltrædelsesoverenskomst, for at sikre deres virksomheds overlevelse.

Vi ser derfor frem til, at lovforslaget kan være med til at sikre den reelle foreningsfrihed på hele det danske arbejdsmarked.

Med venlig hilsen

Kristelig Arbejdsgiverforening


Karsten Høgild
direktør



Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

42

Sankt Annæ Plads 30
Postboks 2277
1025 København K
Tlf. 33 15 15 55
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

Den 17-02-2006

J.nr.: 0602-0004

Sundhedskartellet's høringssvar til Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed).

Sundhedskartellet har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, i høring.

Indledningsvis skal det bemærkes, at Sundhedskartellet anerkender, at den af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols afsagte dom af 11. januar 2006 om eksklusivaftaler på arbejdsmarkedet gør, at man bliver nødsaget til at bringe forholdene på det danske arbejdsmarked i overensstemmelse med artikel 11 i Menneskerettighedskonventionen, således som denne bliver fortolket i dommen.

Det er Sundhedskartellet opfattelse, at "den danske aftalemodel" hvor arbejdsmarkedets parter selvstændigt aftaler sig frem til kollektive aftaler til gavn for stabiliteten og ordentlige forhold på arbejdsmarkedet, herunder til gavn for lønmodtagernes løn og virksomhedernes konkurrencevilkår, også fremover bør være den model, der stræbes efter. Beskæftigelsesministeriet skal derfor generelt anmodes om, at være med til at værne om den danske aftalemodel.

Sundhedskartellet har traditionelt betragtet eksklusivaftalerne som frivillige aftaler, der af parterne indgås på linie med andre aftaler i overenskomstsyste-
met. Det fremsatte lovforslag som reelt forbyder eksklusivaftaler betragtes således som et indgreb i aftalefriheden på det danske arbejdsmarked.

Selvom, at begrundelsen for at ændre lovgivningen udspringer af en fortolkning af Menneskerettighedskonventionen, finder Sundhedskartellet det uheldigt for udviklingen af den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet, at ændringen sker igennem et lovgivningsinitiativ. Arbejdsmarkedsparterne har efterhånden oparbejdet en lang tradition for at aftaleimplementere EU-direktiver på det danske

Medlemsorganisationer

Danske Afspændingspædagoger	Danske Bioanalytikere	Danske Fysioterapeuter	Dansk Sygeplejeråd	Dansk Tandplejerforening
Jordemoderforeningen	Ergoterapeutforeningen	Farmakonomforeningen		
Foreningen af Radiografer i Danmark	Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter	Kost & Ernæringsforbundet		

arbejdsmarked. En sådan aftaleimplementering ville have været at foretrække, også for retsakter fra Menneskerettighedsdomstolen.

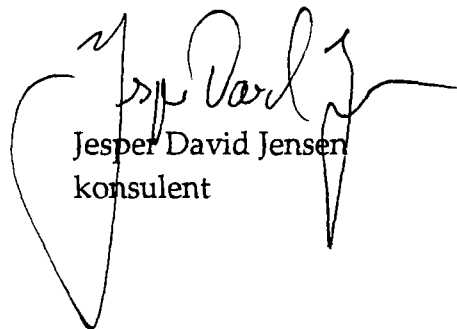
Af høringsmaterialet fremgår desuden, at Indenrigs- og Sundhedsministeriet vil udarbejde et lovforslag, som ophæver eksklusivaftaler på sygesikringsområdet. Sundhedskartellet ser frem til at blive inddraget i udformningen af dette.

Med venlig hilsen



Connie Krückow

Formand



Jesper David Jensen
konsulent

INDGÅET
16 FEB. 2006
Journalen PS



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6510-0004
20 FEB. 2006

BILAG

DOK. NR.

41

16-02-2006

542.18/PET

Lovforslag nr. 153 om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Farmakonomforeningen er ikke officiel høringspart, men denne konkrete lovændring er af så væsentlig betydning for foreningens medlemmer, at vi, trods den ekskluderende høringsliste, vover pelsen og byder ind med nogle kommentarer.

Farmakonomforeningen er for nuværende part i flere overenskomster med eksklusiv bestemmelser, størst er ansættelsesområdet på de private apoteker med overenskomst med Danmarks Apotekerforeningen. Her har eksklusivbestemmelsen eksisteret i fire årtier, og det har aldrig givet anledning til kritik fra hverken aftalparten eller medlemmerne. Eksklusiviteten har sikret ro og stabilitet på apoteksområdet i hele perioden, fordi farmakonomerne i kraft af fællesskabet har aftalt fordelagtige og ordentlige overenskomstforhold til gavn for hele faget.

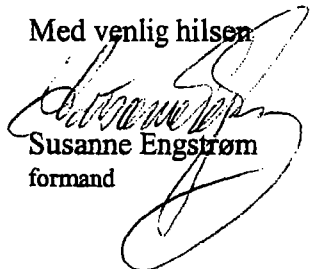
I dagene efter dommen faldt i Strasbourg, kom der mange tilkendegivelser fra foreningens medlemmer, og alle udtrykte de en stor ærgrelse på fagets vegne. Farmakonomforeningen har altid udvist stor ansvarlighed og politisk neutralitet i sin ageren overfor omverden og sine medlemmer. Vi står sammen om fagets faglige udvikling gennem gensidig involvering og faglig entusiasme. Foreningen som et hele beklager dybt lovforslagets konsekvens – dets nødvendighed til trods.

Farmakonomforeningen er en aktiv medspiller i sikringen af gode efteruddannelsesmuligheder, og alle farmakonomer har derfor adgang til hyppig efteruddannelse. Derved garanteres, i takt med udviklingen, et konstant højt fagligt niveau, hvilket er til gavn for medicinbrugere i hele landet. Farmakonomforeningen involverer sig økonomisk i væsentlige dele af efteruddannelsesinitiativerne om faglig udvikling og i faglige diverse projekter. Det er imidlertid ikke muligt at sikre og garantere dette for de farmakonomer, der står uden for fællesskabet.


Eksklusivaftaler er udsprunget af den frie forhandlingsret og er frivilligt indgået af overenskomstparterne. Et forbud mod eksklusivaftaler er dermed et indgreb i aftalefriheden mellem arbejdsmarkedsparter, hvilket utvivlsomt sætter den unikke danske aftalemodel under pres.

Menneskerettighedsdomstolens cementering af den negative foreningsfrihed som en folkeretlig frihedsrettighed, bestrider Farmakonomforeningen naturligvis ikke, men vi understreger, at lovændringen for farmakonomfaget konkret betyder en kedelig afsked med velfungerende aftaler mellem foreningen og arbejdsgiverparterne.

Med venlig hilsen



Susanne Engstrøm
formand



Pernille Thykier
faglig konsulent

16 FEB. 2006



Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

37

Den 15. februar 2006
JEH/kj

Sagsnr. 200600217-8

Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

Ved e-mail af 2. februar 2006 har AC fra Beskæftigelsesministeriet modtaget forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed) med henblik på eventuelle bemærkninger.

En af AC's medlemsorganisationer - Dansk Farmaceutforening - har overfor AC peget på en særlig problemstilling vedrørende overenskomstaftalt arbejdsløshedsforsikring og gruppelevsdækning, der delvis finansieres via fagforeningskontingentet, en problemstilling som man gerne vil have mulighed for at løse i det kollektive aftalesystem.

Der henvises til **vedlagte** brev af 7. februar 2006 fra Dansk Farmaceutforening til AC.

Herudover har AC ikke bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Jens Harboe

Direkte nr. 33 69 40 50

E-mail: jeh@ac.dk

Akademikernes Centralorganisation
Nørre Voldgade 29
Postboks 2192
1017 København K

Rygårds Alle 1, 2900 Hellerup
Telefon 39 46 36 00
Fax 39 46 36 39
df@pharmaceut.dk
www.farmaceutforeningen.dk

Direkte telefon 39 46 36 25
hk@pharmaceut.dk

7. februar 2006

Forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

Farmaceutforeningen vil gerne knytte en bemærkning til det forhold, at der i lovforslaget er lagt op til, at indgåede eksklusivaftaler ifølge lovforslaget § 4 c umiddelbart er ugyldige. Hermed gives der ikke arbejdsmarkedets parter lejlighed til via det kollektive aftalesystem, at tage højde for de problemstillinger dette rejser. Vi havde gerne set, at ACs henstilling hertil var kommet igennem.

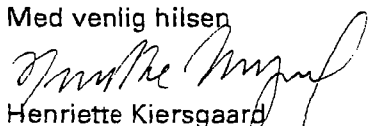
Farmaceutforeningen har to kollektive overenskomster med eksklusivbestemmelser. Den ene er en virksomhedsoverenskomst på Pharmakon den anden er en landsdækkende overenskomst omfattende alle landets private apoteker.

Særligt i forhold til apoteksoverenskomsten vil en umiddelbar ugyldighed af eksklusivbestemmelsen betyde at overenskomstparterne Farmaceutforeningen og Dansk Apotekerforening ikke gives lejlighed til at løse de problemer der hermed opstår, da dette næppe vil kunne lade sig gøre midt i en overenskomstperiode. Det drejer sig særligt om en overenskomstaftalt arbejdsløshedsforsikring og en aftale om gruppelevs-dækning. Bidraget til disse ordningen dækkes delvist af det fagforeningskontingent vores medlemmer betaler til farmaceutforeningen.

Apoteksoverenskomsten gælder for farmaceuter ansat på apotek og er således en områdeoverenskomst. Overenskomsten vil således også gælde farmaceuter ansat på apotek der ikke er medlem af farmaceutforeningen. Spørgsmålet om hvorvidt ikke medlemmer skal opnå ret til arbejdsløshedsforsikringsdækning og gruppelevs-dækning uden at bidrage til økonomien bag disse ordninger, rejser nogle problemer som vi gerne vil have mulighed for at løse i vores kollektive aftalesystem.

Vi finder således at lovforslaget ikke levner mulighed for, at arbejdsmarkedets parter får løst sådanne problemer.

Med venlig hilsen



Henriette Kiersgaard
Faglig konsulent, advokat

AD-1 dt.

Modt

-9 FEB. 2006

00217/E

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretcentret
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6510-0004
14 FEB. 2006

BILAG

DOK. NR. 35

København
den 13. februar 2006

Forbud mod eksklusivaftaler

Idet der henvises til Beskæftigelsesministeriets høring om lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, skal Ledernes Hovedorganisation afgive følgende bemærkninger.

Lederne hilser forslaget velkommen. Det er Ledernes opfattelse, at eksklusivaftaler indebærer en indskrænkning i retten til frit at oprette og slutte sig til organisationer. Efter Ledernes opfattelse omfatter artikel 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention også den negative foreningsfrihed, dvs. retten til ikke at blive tvunget ind i en fagforening. Derfor er det positivt, at der fremsættes lovforslag, der sikrer mod krænkelse af foreningsfriheden.

Med venlig hilsen

Niels Aagaard

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk



Beskæftigelsesministeriet
Arbejdscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K
TLF. 32 69 88 88
FAX 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR. 6510-0004

13 FEB. 2006

DATO 9. feb. 2006

JNR.

540.80/10653

BILAG

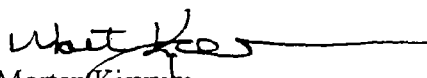
DOK. NR. 34

Vedrørende forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse pga. foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed)

Institut for Menneskerettigheder modtog den 2. februar 2006 Beskæftigelsesministeriets anmodning om evt. bemærkninger til ovennævnte.

Instituttet har ingen bemærkninger af menneskeretlig art.

Med venlig hilsen


Morten Kjærum
Direktør

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
/ ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6516-0004

14 FEB. 2006

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

4400

BILAG

DOK. NR. 33

Randers, den 13. februar 2006
4400/459-6300/2002-2529
ERB

Engboulvarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høringsvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Kristelig Fagbevægelse takker for modtagelse af lovforslaget til høring. Kristelig Fagforening noterer med tilfredshed, at beskæftigelsesministeren reagerer hurtigt på den klare dom fra Menneskerettighedsdomstolen.

Det er imidlertid Kristelig Fagforenings opfattelse, at lovforslaget ikke sikrer den fulde foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, idet det tilsyneladende alene er ved ansættelse og afskedigelse, lovforslaget regulerer på foreningsfriheden. Herved overses desværre, at der *under* et ansættelsesforhold er et klart behov for at beskytte foreningsfriheden. Endvidere er en justering af bevisbyrden helt nødvendig for at imødegå den *indirekte* og skjulte forskelsbehandling, som lovforslaget ikke kommer til livs.

Lovforslagets intention om kun at beskytte foreningsfrihed ved ansættelse og afskedigelse står i skærende kontrast til den øvrige arbejdsretlige lovgivning. Her er fx kønsdiskrimination reguleret i ligebehandlings- og ligelønsloven, mens diskrimination på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse er forbudt efter lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven). Disse love beskytter mod såvel direkte som indirekte forskelsbehandling ved ansættelse, afskedigelse, forflytelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. De forhindrer også diskrimination i forbindelse med adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Der bør indføjes at diskrimination under ansættelsen på grund af foreningsforhold er forbudt. I modsat fald vil der på grund af foreningsforhold kunne blive forskel på fx forfremmelse, forflytninger, uddannelse, løn- og øvrige ansættelsesvilkår.

Det udarbejdede lovforslags titel: "*Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet.*" indikerer jo også, at der er tænkt på foreningsfrihed generelt og ikke kun ved ansættelse og afskedigelse.

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig fagforening
og Kristelig A-kasse

Ikke alene har Folketinget beskyttet mod de nævnte diskriminationstyper i løbet af *hele* ansættelsesforholdet. Man har også erkendt, at et væsentligt element i kampen mod diskrimination er bevisbyrderegler, der ikke unødigt vanskeliggør situationen for den lønmodtager, der ønsker sin sag prøvet ved domstolene.

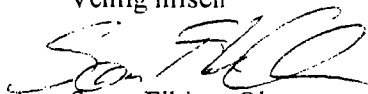
Det fremsatte lovforslag ligger desværre langt fra beskyttelsesniveauet i den øvrige arbejdsretlige lovgivning.

Ikke mindst på baggrund af Menneskerettighedsdomstolens klare dom, hvor det nu må stå lysende klart, at retten til frit at vælge sin fagforening er en *menneskeret*, finder Kristelig Fagforening det dybt betænkeligt, at foreningsfrihed med det fremsatte lovforslag behandles anderledes end sammenlignelige arbejdsmarkedslove. Her påhviler det jo modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

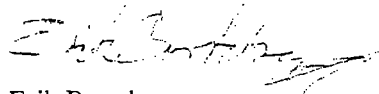
Det er efter Kristelig Fagforenings opfattelse tvivlsomt, om lovforslaget, der synes at acceptere diskrimination på en lang række punkter under ansættelsen, overhovedet er foreneligt med Menneske-rettighedskonventionens artikel 11.

Kristelig Fagforening skal derfor opfordre Folketinget til nøje at overveje at indarbejde medlemskab eller manglende medlemskab af en fagforening blandt de forhold, der specifikt beskyttes af forskelsbehandlingsloven. Det vil efter Kristelig Fagforenings opfattelse også give en mere sammenhængende og logisk lovgivning. Alternativt skal Kristelig Fagforening indtrængende opfordre Folketinget til som minimum at overveje en tiltrængt justering af bevisbyrdereglerne, så de bringes på linie med den øvrige lovgivning mod diskrimination på arbejdsmarkedet.

Venlig hilsen



Søren Fibiger Olesen
Landsformand



Erik Bertelsen
Politisk konsulent

vw
BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6510-0004
- 9 FEB. 2006



Finanssektorens

Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81 C

Postboks 9010

1022 København K

Telefon 33 91 47 00

Telefax 33 91 17 66

E-mail: fa@fanet.dk

BILAG

DOK. NR. 31

Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsretscentret
Ved Stranden 8
1061 København K

8. februar 2006

Høring om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) takker for Beskæftigelsesministeriets høringsmateriale om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

FA har ingen bemærkninger til det fremsendte, men skal for god ordens skyld nævne, at der hverken findes eksklusivbestemmelser eller fortrinsklausuler i de overenskomster, der gælder for finanssektoren.

Med venlig hilsen

Marianne D. Fruelund

Dok. nr. 48173
S. nr. 48173
IMDF/aa