



tho+kwo
ARC

Notat

Høringsnotat vedr. L 153 - forslag til lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold

21. februar 2006

Sag nr. 6510-0004

Opgave nr. høringsnotat

Lovforslaget om ændring af foreningsfrihedsloven blev fremsat i Folketinget den 2. februar 2006 og blev samtidig sendt i høring hos arbejdsmarkedets parter m.v. med frist for afgivelse af bemærkninger den 20. februar 2006.

Følgende organisationer har afgivet høringssvar: DA, LO, Lederne, Kristelig Fagbevægelse, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Akademikernes Centralorganisation, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kristelig Arbejdsgiverforening, Sundhedskartellet, FTF, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Advokatrådet, Institut for Menneskerettigheder, Frie Funktionærer (Danmarks Frie Fagforening).

Derudover har Farmakonomforeningen indsendt et høringssvar.

Følgende organisationer mv. har ikke haft bemærkninger til lovforslaget: Amtsrådsforeningen, Institut for Menneskerettigheder, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Advokatrådet, Centralorganisationernes Fællesudvalg og KTO.

KL oplyser, at der er visse overenskomster på KL's område, der indeholder bestemmelser om, at den ansatte skal være medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse eller fortrinsvis være medlem af en sådan. KL anmoder om at få oplyst om disse bestemmelser er omfattet af lovforslaget.

DA er enig i, at dommen fra Menneskerettighedsdomstolen gør det nødvendigt at ændre lovgivningen og støtter lovforslaget, herunder at det fremsættes hurtigt for at sikre en klar retstilstand. En sammenligning af reguleringen af foreningsforhold med anden arbejdsretlig lovgivning vil efter DA's opfattelse være en overfortolkning af domstolens afgørelse. DA tilslutter sig, at lovforslaget regulerer foreningsforholdene i forbindelse med ansættelse og afskedigelse. DA støtter, at lovforslaget også omfatter anvisningsbestemmelser i overenskomsterne, men finder det uklart om formidlingsret for Arbejdsformidlingen er omfattet og henviser til Hovedoverenskomsten mellem HO-RESTA-A og RBF, der synes at forpligte Arbejdsformidlingen til i første omgang at anvise organiseret arbejdskraft. Ligeledes fremhæver DA, at visse overenskomster indeholder bestemmelser, hvorefter anvisning af arbejdskraft fortrinsvis sker gennem fagforeningen. Virkningen heraf er, at arbejdsgiveren reelt er nødt til at ansætte en lønmodtager, der er organiseret i forbundet. DA finder på den baggrund, at det bør afklares i lovforslaget om bestemmelser,

som ikke efter deres ordlyd giver eneret på anvisning af arbejdskraft, men som indebærer at en arbejdsgiver først kan rekruttere uden om forbundet, hvis forbundet ikke kan anvise kvalificeret arbejdskraft, også omfattes af lovforslaget.

DA finder tillige, at det bør afklares, om bestemmelser om pligtmæssigt medlemskab af en arbejdsløshedskasse er omfattet af lovforslaget. DA forstår lovforslaget således, at eksklusivbestemmelser fremover juridisk må erklæres for nulliteter. Mht. lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse bemærker DA, at virkningen af afgørelsen fra Menneskerettighedsdomstolen må præciseres i lovforslaget.

Kommentar: Lovforslagets § 4c, stk. 3 bør justeres således, at også aftalebestemmelser, der giver fortrinsret til anvisning af arbejdskraft omfattes af lovforslaget. Forslaget bør dog udformes således at parallelformidlingsaftaler fortsat kan opretholdes ("andre aktører").

Mht. bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorefter der kræves medlemskab af en arbejdsløshedskasse som betingelse for ansættelse, bemærkes, at disse omfattes af lovforslaget, idet arbejdsløshedskasser anses for at være foreninger.

Mht. ikrafttrædelsesbestemmelsen bemærkes, at det i sidste ende er de danske domstole, der afgør retstilstanden efter dommen, i forbindelse med pådømmelsen af en konkret sag.

LO har meddelt, at man tager dommen fra Menneskerettighedsdomstolen til efterretning og at det kan tiltrædes, at lovgivningen bringes i overensstemmelse med dommen. Uagtet at LO finder forslaget § 4 c og d overflødige, tiltræder LO, at bestemmelserne medtages af klarhedshensyn. LO finder dog, at ugyldighedsbestemmelsen i § 4c, også bør omfatte aftalebestemmelser, der svækker beskyttelsen af den positive foreningsfrihed. LO henviser til, at § 5 Hovedaftalen på DA-LO området medfører, at arbejdsledere kan kræves holdt uden for et LO-forbund. LO anfører afslutningsvist, at det er af afgørende betydning, at fagbevægelsen tilsikres de hidtidige muligheder for at fastholde den høje grad af organisering.

Kommentar: Det bør overvejes at justere lovforslaget, således at også aftalebestemmelser, der begrænser den positive foreningsfrihed bliver ugyldige.

AC henviser til et bilagt brev fra Farmaceutforeningen, hvis overenskomst med Apotekerforeningen indeholder en eksklusivaftale. Fagforeningskontingentet dækker pt. delvist bidrag til henholdsvis en overenskomstaftalt arbejdsløshedsforsikring og en aftale om gruppelivsdækning. De afledte problemstillinger i forbindelse med evt. fremtidige ikke-medlemmer vil skulle løses mellem overenskomstens parter, hvilket lovforslaget ikke levner mulighed for. AC har ikke herudover bemærkninger til lovforslaget.

Kommentar: Lovforslaget berører ikke overenskomstparters muligheder for at aftale sig til rette i forhold til afledte problemstillinger som fx fællesopkrævning af diverse bidrag m.v.

FTF hilser lovforslaget velkomment, da forslaget skal sikre, at Danmark lever op til vore internationale forpligtelser efter dommen fra Menneskerettighedsdomstolen. FTF anfører, at det i lyset af ophævelsen af den eksisterende lovs § 2, stk. 2 og 3, er nødvendigt at spillerummet for lovens § 3 angives mere præcist, jf. at denne bestemmelse giver adgang til at opretholde krav om foreningsmedlemskab for virksomheder, der har som udtrykt formål at fremme et bestemt politisk, ideologisk, religiøst eller kulturelt synspunkt. FTF finder, at det er problematisk, at forslaget ikke fastsætter et godtgørelsesniveau for sager om manglende ansættelse på grund af foreningsforhold. FTF opfordrer endelig til, at de berørte organisationer på sundhedsområdet involveres aktivt i udformningen af den kommende speciallovgivning på sundhedsområdet.

Kommentar: Efter § 3 kan arbejdsgivere stille krav om foreningsmedlemskab, hvis virksomheden har som udtrykt formål at fremme bestemte politiske, ideologiske, religiøse eller kulturelle standpunkter. Dette ændres ikke i lovforslaget. Det fremgår af forarbejderne til § 3, at også faglige organisationer kan stille krav til deres ansattes organisationsforhold. Spørgsmålet er, om faglige organisationer kan siges at have et politisk eller ideologisk formål, som de via deres virksomhed skal fremme, og faglige organisationer bør derfor være opmærksomme på problemstillingen. Dommen udtaler sig ikke om dette spørgsmål.

Mht. godtgørelsen for manglende ansættelse bemærkes, at ansættelsesretlig lovgivning i stigende grad overlader det til domstolene at fastsætte godtgørelsesniveauet og dermed undlader at fastsætte et loft for godtgørelsen. Det fremgår bl.a. af bemærkningerne til godtgørelsesbestemmelsen, at godtgørelsen skal dække den ikke-økonomiske skade, som den pågældende ansøger har lidt ved tilsidesættelsen af rettighederne efter den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Sundhedskartellet anerkender, at dommen fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol nødvendiggør en ændring i foreningsfrihedsloven, men finder samtidig at lovforslaget, der forbyder eksklusivaftaler på arbejdsmarkedet, er et indgreb i aftalefriheden. Sundhedskartellet havde derfor foretrukket en aftalemæssig gennemførelse af dommen i dansk ret.

Kommentar: Det er nødvendigt, at lovgivningen eksplicit forbyder eksklusiv-aftaler for at sikre, at Danmark lever op til dommen fra Menneskerettighedsdomstolen, og dermed sikrer lønmodtageres ret til at stå uden for en fagforening.

Lederne hilser forslaget velkomment og finder det positivt, at der fremsættes et lovforslag, der sikrer mod krænkelse af foreningsfriheden.

Kristelig Fagbevægelse finder, at lovforslaget ikke sikrer den fulde foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, idet lovforslaget alene regulerer foreningsfriheden i forbindelse med ansættelse og afskedigelse. Kristelig Fagbevægelse finder, at der er behov for at beskytte foreningsfriheden under ansættelsen, hvorfor det bør indføres, at diskrimination på grund af foreningsforhold under ansættelsen er forbudt, samt at bevisbyrdereglerne bør justeres for at imødegå indirekte og skjult forskelsbehandling. Kristelig Fagbevægelse finder endvidere, at det fremsatte lovforslag ligger langt fra beskyttelsesniveauet i den øvrige arbejdsretlige lovgivning. Kristelig Fagbevægelse finder det tvivlsomt,

om lovforslaget er foreneligt med Menneskerettighedskonventionens artikel 11, og opfordrer Folketinget til nøje at overveje at indarbejde medlemskab eller manglende medlemskab af en fagforening i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, alternativt overveje en bevisbyrdebestemmelse på linie med bevisreglerne i diskriminationslovgivningen.

Frie Funktionærer udtrykker tilfredshed med lovforslaget, men finder imidlertid at forslaget er for snævert, idet lovforslaget ikke omfatter forhold under ansættelsen. Der henvises bl.a. til, at det er den overenskomstbærende fagforening, der indgår den endelige aftale om decentral løn på det offentlige arbejdsmarked. Frie Funktionærer finder endvidere, at det forhold, at der i medfør af en overenskomst skal indbetales bidrag til et bestemt pensionsinstitut, udgør en krænkelse af foreningsfriheden for ikke-medlemmer af den overenskomstbærende fagforening. Frie Funktionærer foreslår, at foreningsforhold indsættes som nyt diskriminationskriterium i forskelsbehandlingsloven.

Kommentar: Gennemførelse af et generelt diskriminationsforbud i forbindelse med foreningsforhold vil være at gå længere end dommen fra Menneskerettighedsdomstolen tilsiger. Et absolut forbud mod at lægge vægt på foreningsforhold under ansættelsen vil kunne gøre det vanskeligt for organisationerne og arbejdsgiverne at agere i forhold til de indgåede overenskomster.

Dommen fra Menneskerettighedsdomstolen giver ikke anledning til at indføre ændringer med hensyn til valg af pensionsordning. Ved en arbejdsmarkedspensionsordning er der tale om, at en arbejdsgiver - eventuelt som led i en overenskomst med en lønmodtagerorganisation - vælger at benytte en bestemt pensionskasse til forvaltningen af pensionsmidlerne. Arbejdsgiverens valg af pensionsinstitut til forvaltning af pensionsmidler, kan ikke sammenlignes med tvungent medlemskab af en fagforening.

Kristelig Arbejdsgiverforening udtrykker i det hele tilfredshed med lovforslaget, herunder med at loven fremover vil gælde både i ansættelses- og afskedigelsessituationen samt at forslaget fastslår, at arbejdsgiveres og lønmodtageres erhvervs muligheder ikke må begrænses via deres foreningsmedlemskab. Kristelig Arbejdsgiverforening opfordrer til, at det tydeliggøres i lovforslaget, at det skal være muligt for virksomheder frit at vælge, hvilken kollektiv overenskomst virksomheden ønsker at være omfattet af, uden efterfølgende at risikere at blive ramt af konflikt fra andre faglige organisationer. Kristelig Arbejdsgiverforening henviser til en række præmisser i dommen fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.

Kommentar: Dommen vedrører spørgsmålet om fagforeningsfrihed, og ikke spørgsmålet om konfliktretten.

Farmakonomforeningen oplyser, at foreningen er part i en række overenskomster, der indeholder eksklusivbestemmelser, og at dette betyder at foreningen spiller en stor rolle i forbindelse med sikringen af gode efteruddannelses muligheder. Foreningen finder, at et forbud mod eksklusivaftaler er et indgreb i aftalefriheden mellem arbejdsmarkedets parter. Foreningen anerkender dog lovforslagets nødvendighed.