

*Sager ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol*

Kristelig Fagbevægelse har forelagt en sag for Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, om de danske eksklusivaftaler er i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Sagen drejer sig om Ove Rasmussen, der fik tilbudt ansættelse på en virksomhed, der havde en eksklusivaftale. Ove Rasmussen følte sig tvunget til at melde sig ind i SiD for at kunne bevare sit job. Domstolen har besluttet, at det bliver storkammeret med 17 dommere, der skal afgøre sagen. Domstolen betragter sagen som meget principiel, idet det er meget sjældent, at 17 dommere deltager i en afgørelse ved domstolen. Afgørelsen forventes i efteråret 2005.

Danmarks Frie Fagforening har forelagt en lignende sag for Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol. Sagen drejer sig om Morten Sørensen, der for 8 år siden blev afskediget fra et feriejob på Coop Danmarks centrallager i Århus, fordi han af politiske årsager ikke ønskede at være medlem af SiD. Coop Danmark har en eksklusivaftale med SiD, der betyder, at ansatte, der arbejder inden for SiD's område, og som ikke er medlem af SiD, skal afskediges. Domstolen skal afgøre, om de danske eksklusivaftaler er i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Det bliver storkammeret med 17 dommere, der skal afgøre sagen.

*Omfanget af eksklusivbestemmelser*

Det skønnes, at ca. 220.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked er omfattet af overenskomster, som indeholder eksklusivbestemmelser. Eksklusivbestemmelser findes særligt inden for visse brancher, f.eks. byggeri-, anlægs- og gartneriområdet. Eksklusivbestemmelser har særlig betydning i forbindelse med tiltrædelsesoverenskomster, som indgås med arbejdsgivere, som ikke er organiseret i en arbejdsgiverforening.

*Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Forslaget medfører ikke økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige.

*Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

Forslaget medfører ikke økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet af betydning. Forslaget vil dog kunne indebære en lettelse i forbindelse med rekruttering af arbejdskraft, idet arbejdsgivere ikke skal tage hensyn til ansøgers forenings-

mæssige tilhørsforhold efter lovens ikrafttræden. I forbindelse med fremsættelsen af lovforslag nr. L 120 i folketingsåret 2002-03 blev forslaget forelagt Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, som vurderede, at forslaget ikke ville medføre væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

*Til § 1*

Til nr. 1

Det foreslås, at lovens titel ændres til »lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet«, idet forslaget ændrer lovens anvendelsesområde og fremover ikke kun beskytter lønmodtageren i forbindelse med afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Til nr. 2

Med forslaget udvides lovens beskyttelse af den positive foreningsfrihed, idet det foreslås, at en arbejdsgiver ikke må undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling, fordi denne er medlem af en forening eller en bestemt forening. Dette indebærer, at en arbejdsgiver ikke i forbindelse med ansættelse må lægge vægt på eller stille krav om, at en ansøger ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening, som forudsætning for ansættelsen. En ansøger til en ledig stilling vil således ikke efter forslaget lovligt kunne stilles over for et krav om, at den pågældende for at opnå ansættelse skal melde sig ud af f.eks. sin fagforening.

Til nr. 3

Forslaget udvider beskyttelsen af den negative foreningsfrihed, idet det foreslås, at en arbejdsgiver ikke må undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling, fordi denne ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Dette indebærer, at en arbejdsgiver ikke i forbindelse med ansættelse må lægge vægt på eller stille krav om, at en ansøger er medlem af en forening eller en bestemt forening, som forudsætning for ansættelsen. En ansøger til en ledig stilling vil således ikke efter forslaget lovligt kunne stilles over for et krav om, at den pågældende for at opnå ansættelse er medlem af eller skal melde sig ind i f.eks. en fagforening.

Til nr. 4

Som en konsekvens af forslagene i nr. 2 og 3, hvorefter en arbejdsgiver ikke længere må stille krav om eller lægge vægt på foreningsmæssigt tilhørsforhold i forbindelse med ansættelse, foreslås bestemmelserne i den gældende lovs § 2, stk. 2 og 3, ophævet. Disse be-