

stemmelser har bygget på det synspunkt, at hvis lønmodtageren i tide vidste, at foreningsmedlemskab var en forudsætning for ansættelsen, skulle det også være muligt for arbejdsgiveren lovligt at afskedige lønmodtageren, hvis denne forudsætning ikke blev opfyldt. En ophævelse af § 2, stk. 2 og 3, vil betyde, at en lønmodtager ikke længere lovligt vil kunne afskediges på grund af manglende foreningsmedlemskab.

Til nr. 5

Der foreslås en sanktionsbestemmelse i forbindelse med overtrædelse af forslagets forbud mod at lægge vægt på foreningsmæssigt tilhørsforhold i forbindelse med ansættelse. Har en arbejdsgiver undladt at ansætte en ansøger til en ledig stilling i strid med forslagets bestemmelser, kan arbejdsgiveren blive pålagt at betale en godtgørelse. Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej må afgøres ved de almindelige domstole. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikkeøkonomiske skade, som pågældende ansøger har lidt. Der er intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen eller alene ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler.

Til nr. 6

Det foreslås at præcisere, at § 4 b om, at sager efter loven skal behandles med størst mulig hurtighed, og om udsættelse af en afskedigelses virkningstidspunkt fortsat alene skal gælde sager vedrørende afskedigelse på grund af foreningsforhold. Baggrunden for den gældende bestemmelse i § 4 b er den adgang, der er i § 4, stk. 1, til at underkende en afskedigelse og opretholde eller genoprette et ansættelsesforhold, hvis en afskedigelse er sket i strid med loven. I sager om afskedigelse må der lægges vægt på, at ansættelsesforholdet så vidt muligt ikke afbrydes, eller at det så hurtigt som muligt genoprettes, hvilket forudsætter, at sager om afskedigelse fremmes hurtigst muligt. Tilsvarende hensyn vil ikke gøre sig gældende i sager om manglende ansættelse på grund af en ansøgers foreningsmæssige tilhørsforhold, da ansættelsesforholdet endnu ikke er etableret.

Til nr. 7

Forslaget har til formål at udvide beskyttelsen af den negative foreningsfrihed. En væsentlig forudsætning for at sikre friheden til at vælge at stå uden for en forening er, at bestemmelser i en aftale mellem en arbejdsgiver og en lønmodtagerorganisation ikke bevir-

ker, at en lønmodtager kun kan opnå ansættelse eller bevare ansættelse, hvis lønmodtageren er medlem af en forening eller en bestemt forening. Tilsvarende er det en væsentlig forudsætning, at bestemmelser i en aftale mellem en arbejdsgiverorganisation og en lønmodtagerorganisation ikke bevirker, at en lønmodtager kun kan være ansat hos en arbejdsgiver, som er medlem af en bestemt forening. Det foreslås derfor, at bestemmelser i en kollektiv overenskomst, hvorefter en lønmodtager udelukkende eller fortrinsvis kun kan opnå ansættelse eller bevare ansættelse, hvis lønmodtageren er medlem af en forening eller en bestemt forening, for fremtiden er ugyldige. Det betyder, at en arbejdsgiver ikke længere er bundet af eksklusivbestemmelser og ikke for fremtiden gyldigt kan aftale disse. En fagforening kan derfor fra det tidspunkt, hvor loven har virkning, jf. § 2, ikke længere støtte ret på bestemmelser herom i eksisterende kollektive overenskomster, og et krav om sådanne bestemmelser vil forfølge et ulovligt formål. På samme måde foreslås det, at bestemmelser i en kollektiv overenskomst, hvorefter en lønmodtager kun kan være ansat hos en arbejdsgiver, som er medlem af en bestemt forening, er ugyldige. Der henvises dog til overgangsbestemmelsen i § 2.

*Til § 2*

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2005.

Derudover foreslås det, at § 4 c, hvorefter de eksisterende eksklusivbestemmelser i overenskomsterne er ugyldige, først får virkning fra det tidspunkt, til hvilket overenskomsten kan opsiges til ophør. Det vil sige, at § 4 c senest får virkning på det tidspunkt, hvor overenskomsten i henhold til dens opsigelsesbestemmelse kan ophøre, uanset om overenskomsterparterne faktisk opsiger overenskomsten til ophør. Overgangsbestemmelsen kræver således ikke, at der iværksættes frigørelseskonflikt.

Dette indebærer endvidere, at for så vidt angår lønmodtagere og arbejdsgivere omfattet af gældende overenskomster med eksklusivbestemmelser, får de foreslåede ændringer i nr. 2-4 først virkning fra det tidspunkt, hvor overenskomsten kan opsiges til ophør. Der kan således indtil dette tidspunkt lovligt ageres i henhold til overenskomstens eksklusivbestemmelse.

Overgangsbestemmelsen svarer til overgangsbestemmelsen i deltidsloven, jf. ikrafttrædelsesbestemmelsen i lov nr. 433 af 10. juni 2002 om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet (§ 2).