

ter de lønmodtagere, som er medlemmer af fagforeningen, sig til alene at have arbejde hos organiserede arbejdsgivere (såkaldte gensidighedsklausuler). Hvis arbejdsgiveren ikke opfylder eksklusivbestemmelsen i overenskomsten og fx ansætter en uorganiseret person eller en person, som er medlem af en anden organisation, eller undlader at afskedige vedkommende, begår arbejdsgiveren brud på overenskomsten.

Det skønnes, at ca. 220.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked er omfattet af kollektive overenskomster, som indeholder eksklusivbestemmelser. Eksklusivbestemmelser findes særligt indenfor visse brancher fx byggeri-, anlægs-, og gartneriområdet. Eksklusivbestemmelser er særlig udbredt i overenskomster, som indgås med arbejdsgivere, som ikke er organiseret i en arbejdsgiverforening, og hvor arbejdsgiveren forpligter sig til at følge den overenskomst, der normalt gælder i den pågældende branche eller inden for det faglige område.

Dertil kommer, at der efter gældende regler ikke er noget til hinder for, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer via deres vedtægter pålægger deres medlemmer henholdsvis at ansætte lønmodtagere, som er eller ikke er medlemmer af en forening eller en bestemt forening eller at tage ansættelse hos arbejdsgivere, som er eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Der er ligeledes ikke noget til hinder for, at virksomheder i deres interne regler eller andre former for retningslinier fastsætter, at virksomheden udelukkende eller fortrinsvis ansætter lønmodtagere, som er eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening.

4. Lovforslagets indhold

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, jf. ovenfor under punkt 2. Med lovforslaget sikres lønmodtagere beskyttelse af deres fagforeningsfrihed i forbindelse med ansættelse og afskedigelse.

4.1. Ansættelsessituationen

Forslaget har 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. Med henblik på at udvide beskyttelsen af foreningsfriheden på arbejdsmarkedet foreslås det således, at en arbejdsgiver i forbindelse

med ansættelse ikke må lægge vægt på en ansøgers foreningsmæssige tilhørsforhold, dvs. at arbejdsgiveren ikke må undlade at ansætte en ansøger, fordi denne er medlem eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Forslaget beskytter dermed både den positive og den negative foreningsfrihed i ansættelsessituationen.

4.2. Afskedigelsessituationen

Lovforslaget har endvidere til formål at sikre lønmodtagere beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold i tilfælde af, at en lønmodtager ikke er medlem af en forening eller af en bestemt forening. Efter forslaget forbydes det, at en arbejdsgiver afskediger en lønmodtager på grund af dennes foreningsmæssige tilhørsforhold. Som en konsekvens heraf og for at sikre, at foreningsfrihedsloven lever op til kravene efter Menneskerettighedsdomstolens afgørelse af 11. januar 2006, foreslås det at ophæve § 2, stk. 2 og 3, i foreningsfrihedsloven. Med forslaget gøres der op med forudsætnings synspunktet, der hidtil har været et afgørende element i reguleringen af foreningsfriheden på arbejdsmarkedet. 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.

4.3. Godtgørelsesbestemmelser

I forbindelse med forslaget om beskyttelse af foreningsfriheden i ansættelsessituationen foreslås der indført en særskilt godtgørelsesbestemmelse, der skal gælde for en arbejdsgivers overtrædelse af forslagets forbud mod at undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling på grund af ansøgerens foreningsmæssige tilhørsforhold. Der foreslås ingen ændringer i de gældende sanktions- og godtgørelsesbestemmelser for overtrædelse af forbuddet mod afskedigelse på grund af foreningsmæssigt tilhørsforhold. Den gældende § 4 b, om at sager efter loven skal fremmes med størst mulig hurtighed, foreslås præciseret, således at bestemmelsen fortsat alene skal gælde i sager om afskedigelse.

4.4. Aftalebestemte og vedtægtsbestemte eksklusivbestemmelser m.v.

Forslaget har derudover til formål at ændre retstilstanden vedrørende de såkaldte eksklusivbestemmelser, som findes i en række kollektive overenskomster eller aftaler på det private arbejdsmarked. Forslaget skal sikre, at bestemmelser, som forpligter en arbejds-