

F. t. l. vedr. afskedigelse på grund af foreningsforhold

ve overenskomst eller aftale, er ugyldige. Bestemmelser, der giver eneret på at anvise organiseret arbejdskraft, kan betegnes som indirekte eksklusivt aftaler, idet foreningsmedlemskabet er en forudsætning for overhovedet at kunne komme i betragtning til jobs på det pågældende område. Sådanne bestemmelser kan være medvirkende til at tvinge lønmodtagere ind i bestemte foreninger mod deres vilje, hvilket er en krænkelse af foreningsfriheden.

Det findes endvidere hensigtsmæssigt at fastslå, at arbejdsgiveres og lønmodtageres erhvervs muligheder ikke må begrænses via deres medlemskab af henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer. Det foreslås derfor i § 4 d, 1. pkt., at bestemmelser i vedtægter for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, der pålægger medlemmerne udelukkende eller fortrinsvis at ansætte eller ikke at ansætte lønmodtagere, som er eller ikke er medlemmer af en forening eller en bestemt forening, eller udelukkende eller fortrinsvis at indgå i ansættelsesforhold hos en arbejdsgiver, som er eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening, er ugyldige. Forslaget betyder, at en fagforening ikke via vedtægterne må pålægge deres medlemmer at søge ansættelse hos arbejdsgivere, der er medlemmer af en forening eller en bestemt for-

ening. Sådanne vedtægtsbestemmelser begrænser lønmodtagernes erhvervs muligheder, når det ikke er muligt for lønmodtageren at søge beskæftigelse hos alle arbejdsgivere inden for det pågældende fag. Tilsvarende vil sådanne vedtægtsbestemmelser for arbejdsgiverorganisationer være egnede til at pålægge en arbejdsgiver at handle i strid med lovens § 1. Det foreslås i § 4 d, 2. pkt., at bestemmelser i virksomheders interne reglementer, der fastsætter, at virksomheden udelukkende eller fortrinsvis ansætter eller ikke ansætter personer, der er medlemmer af en forening eller en bestemt forening, er ugyldige. Ved interne reglementer forstås interne regelsæt eller retningslinjer, som en arbejdsgiver eller en virksomhed ensidigt fastsætter, fx i relation til ansættelse eller rekruttering af arbejdskraft. Der henvises i øvrigt til punkt 4.4. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. En hurtig ikrafttræden er påkrævet af hensyn til at sikre, at Danmark lever op til sine forpligtelser efter Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.