

lige. Forskelle i omfanget af beskyttelsen f.eks. med hensyn til sanktionsmuligheder må derfor søges i, at lovgiver/EF finder visse afskedigelsesgrunde mere forskastelige end andre eller finder, at det i visse situationer er nødvendigt med større sanktionsmuligheder, for at loven kan opfylde sit formål. Som eksempel på en situation, hvor lovgiver har fundet det nødvendigt med særlig stramme sanktionsmuligheder, kan nævnes afskedigelser begrundet i graviditet. Efter ligebehandlingslovens § 16 kan en ulovlig afskedigelse underkendes. Hvis en ulovlig afskedigelse ikke underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse på op til 78 ugers løn.

På samme måde er nærværende lovforslags § 4 og § 4 a et udtryk for, at det er nødvendigt at stramme sanktionerne, hvis afskedigelser i strid med foreningsfrihedsloven skal undgås. Det har erfaringerne desværre vist. Jeg henviser til lovforslagets almindelige bemærkninger.

*Spørgsmål nr. 16:*

Kan ministeren bekræfte, at den danske lovgivning mod afskedigelser på grund af foreningsforhold fuldt ud lever op til Danmarks forpligtelser i henhold til Den Europæiske Menneskerettighedskonvention?

*Svar:*

Som det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, blev den gældende lov nr. 285 af 9. juni 1982 om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold vedtaget bl.a. med det formål at sikre, at Danmark overholder sine forpligtelser efter Menneskerettighedskonventionen.

Der har mig bekendt ikke været rejst tvivl om dette spørgsmål efter lovens vedtagelse.

Det foreliggende lovforslag betyder en stramning af sanktionsmulighederne for overtrædelse af den gældende lov.

Jeg kan på den baggrund bekræfte, at loven lever op til Danmarks forpligtelser i henhold til Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.