



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 17. januar 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 41 - bilag 2), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Udvalget.

23. Januar 2008

J.nr. 6609-0037

Spørgsmål nr. 1:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 11. januar 2008 fra Dansk Arbejdsgiverforening, jf. L 41 – bilag 2.”

Endeligt svar:

Jeg har noteret mig Dansk Arbejdsgiverforenings modstand mod forslaget om oprettelse af Ligebehandlingsnævnet og synspunktet om, at tvister vedrørende ansættelsesforhold skal løses i det fagretlige system.

Jeg er som udgangspunkt enig i, at det fagretlige system er et glimrende konflikt-løsningsorgan på det danske arbejdsmarked. Men jeg er ikke enig i, at forslaget om oprettelse af Ligebehandlingsnævnet kolliderer med det fagretlige system.

Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget om Ligebehandlingsnævnets kompetencer og opbygning, er Ligebehandlingsnævnet ikke kompetent til at behandle en sag, hvis en fagforening vælger at føre sagen fagretligt. Sådan er det i øvrigt også i Ligestillingsnævnet i dag og i Klagekomitéen for etnisk ligebehandling. Derudover fremgår det af bemærkningerne til § 1, stk. 5, at hvis en sag fx behandles i Afskedigelsesnævnet i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, vil der ikke være mulighed for at få behandlet sagen i Ligebehandlingsnævnet. Tilsvarende fremgår det, at Ligebehandlingsnævnet på samme måde som domstolene vil skulle afvise at behandle en sådan sag.

Ligebehandlingsnævnet er således en mulighed for at få prøvet en sag for de personer, der ikke er medlemmer af en faglig organisation og for de personer, hvis faglige organisation ikke vil føre sagen for dem.

Retsplejeloven opstiller regler for udpegning af dommere til offentlige og private råd og nævn. Det betyder, at det er vedkommende retspræsident, der udpeger formanden og næstformændene for nævnet. Det er forudsat i bemærkningerne til lovforslaget, at de udpegede dommere har kendskab til arbejdsmarkedets forhold. For de øvrige 9 medlemmer af nævnet følger det af lovforslagets § 3, stk. 3, at nævnets medlemmer bl.a. skal have kendskab til lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og forholdene på arbejdsmarkedet. 3 af disse 9 med-

lemmerne udpeges af beskæftigelsesministeren. Dette mener jeg bør være tilstrækkelig sikkerhed for, at nævnsmedlemmerne har det fornødne kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet, navnlig set i lyset af, at udpegningen af de enkelte medlemmer ved behandlingen af en konkret sag sker afhængigt af den enkelte sags karakter, jf. bemærkningerne til § 6, stk. 2.

Endelig har jeg noteret mig, at DA ikke finder, at en høringspligt for nævnet i sager om fortolkning af kollektive overenskomster er tilstrækkelig. Jeg deler ikke DA's opfattelse på dette punkt. Ved tilsvarende sager der behandles ved de almindelige domstole, består ikke en sådan høringspligt, så bestemmelsen sikrer en højere grad af partsinddragelse, end hvad der gør sig gældende i andre fora.

Afslutningsvis bekræftes, at sager, der frembyder bevistvivl, skal afvises fra nævnet, jf. forslaget § 5, stk. 2 og 4 samt bemærkningerne til disse bestemmelser.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen