

I dansk ret er spørgsmålet om arbejdstagernes foreningsret lovreguleret på funktionærområdet. Ifølge funktionærlovens § 10, stk. 1, har funktionærerne ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser, og efter stk. 2 har funktionærerne ret til gennem deres organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår.

Efter sit umiddelbare indhold beskytter bestemmelsen funktionærens positive organisationsret, d.v.s. retten til i det hele taget at lade sig organisere. Det er formentlig ikke ganske afklaret, om bestemmelsen tillige beskytter funktionærens negative organisationsfrihed, altså retten til at forblive uorganiseret eller til ikke at lade sig organisere i en forening, som arbejdsgiveren har indgået en eksklusivaftale med. Der kan herved henvises til *Per Jacobsen*: Eksklusiv- og fortrinsklausuler i kollektive arbejdsaftaler og deres retsvirkninger, U.f.R. 1974 B side 293 ff., særlig side 304 f. med yderligere henvisninger. Forfatteren synes at antage, at også den negative organisationsfrihed er beskyttet ved § 10.

Menneskerettighedskonventionens artikel 11 tager efter sin ordlyd sigte på at beskytte den positive foreningsfrihed. Den positive organisationsfrihed på arbejdsmarkedet er endvidere beskyttet ved ILO's konventioner nr. 87 og nr. 98, jfr. nærmere bemærkningerne til lovforslagets § 1.

Som anført ovenfor har Menneskerettighedsdømmestolen i konventionens artikel 1 indfortolket en vidtgående forpligtelse for staterne til at drage omsorg for, at konventionens rettigheder og friheder sikres også indeh for det private arbejdsmarked. På denne baggrund har regeringen fundet det rigtigst også at stille forslag om en udtrykkelig bestemmelse, der præciserer den positive foreningsfrihed, jfr. lovforslagets § 1.

Med hensyn til spørgsmålet om den negative foreningsfrihed på det private arbejdsmarked uden for funktionærområdet skal bemærkes, at eksklusivaftaler, d.v.s. aftaler hvorefter arbejdsgiveren forpligter sig til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige organiseret arbejdskraft eller medlemmer af en bestemt faglig organisation, ikke findes indenfor den offentlige sektor eller på den del af arbejdsmarkedet, der dækkes af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

For så vidt angår den øvrige del af det private arbejdsmarked kan der henvises til fremstillingen hos *Per Jacobsen*, jfr. ovenfor side 306-307 med yderligere henvisninger. Forfatteren konkluderer, side 309, at eksklusivaftaler i overenskomster inden for den private sektor som altovervejende ho-

vedregel anses som gyldig, dog med den ikke uvæsentlige undtagelse, der følger af funktionærlovens § 10. I overenskomster inden for den offentlige sektor er sådanne eksklusivaftaler derimod ugyldige. En af konsekvenserne heraf er, at arbejdsgiveren på dette område lovligt kan foretage afskedigelser på grund af en lønmodtagers manglende medlemskab af en bestemt organisation.

Det må således antages, at dansk ret ikke fuldt ud sikrer de aspekter af den negative foreningsfrihed, som er fastslået ved Menneskerettighedsdømmestolens dom. Regeringen betragter det som en selvfølge, at Danmark skal overholde sine forpligtelser efter Menneskerettighedskonventionen. Dette er baggrunden for fremsættelsen af nærværende lovforslag.

*Bemærkninger til
lovforslagets enkelte bestemmelser
Til § 1*

Det foreslås, at afskedigelse af en lønmodtager, fordi vedkommende er medlem af en bestemt forening eller af en forening overhovedet, ikke må finde sted. Herved fastslås princippet om den positive foreningsfrihed, d.v.s. retten for den enkelte lønmodtager til at melde sig ind i en forening eller organisation.

Princippet om den positive foreningsfrihed er – som nævnt i de almindelige bemærkninger til lovforslaget – bl. a. fastslået i ILO-konventionerne nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og nr. 98 om gennemførelse af principperne for retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, som Danmark har ratificeret. Princippet om foreningsfrihed er endvidere kommet til udtryk i funktionærlovens § 10, stk. 1, der udtrykkelig giver funktionærer ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser.

Bestemmelsen i lovforslagets § 1 omfatter både de situationer, hvor en lønmodtager rent faktisk er medlem af en forening, som de situationer, hvor han fremsætter ønske herom. Afskedigelse, der finder sted på grund af en lønmodtagers medlemskab af en forening eller lønmodtagerens ønske herom, er derfor i strid med bestemmelsen.

Foreninger omfatter bl. a. alle faglige organisationer, arbejdsløshedskasser, politiske partiforeninger, religiøse foreninger, kulturelle foreninger, ideologiske foreninger m.v.

Princippet om den positive foreningsfrihed gælder såvel i de situationer, hvor lønmodtageren ved ansættelsen vidste, at arbejdsgiveren krævede, at lønmodtageren ikke var medlem af en bestemt