

forening eller organisation, som hvor lønmodtageren ved ansættelsen vidste, at arbejdsgiveren krævede, at lønmodtageren ikke var medlem af en forening eller organisation overhovedet.

Det skal endelig understreges, at lovforslaget kun omfatter afskedigelser på grund af foreningsforhold, medens afskedigelser af alle andre grunde skal behandles efter de derom gældende regler i love, overenskomster eller aftaler.

Til § 2

Forslaget har til formål at beskytte den enkelte lønmodtagers negative foreningsfrihed, d.v.s. retten til at lade være med at melde sig ind i en forening eller organisation overhovedet. Det omfatter også retten til at lade sig organisere i en anden forening end den, som arbejdsgiveren ønsker, at lønmodtageren skal melde sig ind i. Det kan f. eks. være en fagforening, som arbejdsgiveren har indgået en enerets- eller fortrinsaftale med, eller som arbejdsgiveren rent faktisk ønsker, at de ansatte skal være medlem af. Forslaget går derfor ud på, at afskedigelse af en lønmodtager, fordi denne ikke er medlem af en bestemt forening eller faglig organisation eller af en forening eller faglig organisation overhovedet, ikke må finde sted.

Beskyttelsen gælder kun i de situationer, hvor en lønmodtager er blevet ansat i en virksomhed, og der ikke har været stillet noget krav om medlemskab af en forening eller faglig organisation som vilkår for ansættelsen. Lønmodtageren skal i sådanne tilfælde ikke på et senere tidspunkt under ansættelsen – fordi arbejdsgiveren f. eks. har indgået en aftale, hvorefter arbejdsgiveren forpligter sig til udelukkende eller fortrinnsvis at beskæftige organiseret arbejdskraft eller medlemmer af en bestemt faglig organisation – lovligt kunne afskediges, fordi lønmodtageren ikke ønsker at være medlem af det pågældende forbund eller af nogen organisation overhovedet.

Beskyttelsen hviler således på det hovedsynspunkt, at lønmodtageren skal kunne nægte at opfylde arbejdsgiverens krav, hvis dette strider mod forudsætninger for arbejdsforholdet, som lønmodtageren med rette kan gøre gældende.

Stk. 2 og stk. 3 omhandler de situationer, hvor der ikke foreligger sådanne bristede forudsætninger for lønmodtageren, og hvor lovforslagets stk. 1 derfor ikke finder anvendelse.

Stk. 2 omhandler de tilfælde, hvor lønmodtageren ved ansættelsen var bekendt med, at arbejdsgiveren stillede krav om medlemskab af en bestemt forening eller organisation, men alligevel var ble-

vet ansat, uden at denne betingelse var blevet opfyldt.

Stk. 3 omhandler den situation, at en lønmodtager inden ansættelsen har fået at vide, at arbejdsgiveren kræver, at lønmodtageren skal være medlem af en bestemt forening, og lønmodtageren enten var medlem af denne forening ved underretningen herom, eller lønmodtageren senere er blevet medlem. Her gælder lovforslagets stk. 1 heller ikke, såfremt lønmodtageren herefter ønsker at melde sig ud af den pågældende forening.

Det samme gælder, f. eks. såfremt lønmodtageren under ansættelsen melder sig ud af den faglige organisation, som arbejdsgiveren har indgået en enerets- eller fortrinsaftale med, hvis lønmodtageren enten var medlem, da aftalen blev indgået eller er blevet medlem, efter at en sådan aftale er indgået.

Til § 3

I visse ansættelsesforhold kan det være velbegrundet, at arbejdsgiveren stiller særlige krav med hensyn til lønmodtagerens foreningsforhold. Det bør således ikke udelukkes, at f. eks. politiske partiforeninger kan stille krav om, at deres ansatte er medlemmer af det pågældende parti, og at de ikke er medlem af noget andet parti, at religiøse trossamfund stiller krav om, at dettes præster og andre ansatte tilhører det pågældende trossamfund, og at de ikke er medlem af andre trossamfund, eller at faglige organisationer stiller krav med hensyn til deres ansattes organisationsforhold.

Bestemmelsen sikrer, at sådanne krav må kunne stilles i disse tilfælde, når det er af betydning for virksomheder, foreninger m.v af denne karakter.

Til § 4

Har en arbejdsgiver afskediget en lønmodtager i strid med forslaget bestemmelser, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes af domstolene, men kan ikke overstige 39 ugers løn, hvilket også er maksimum for godtgørelse ved usaglig opsigelse efter Hovedaftalens regler.

Den tilkendte godtgørelse skal dække den økonomiske skade, pågældende har lidt, jfr. her ved principperne i § 15 i ikrafttrædelsesloven til straffeloven. Der er derfor intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler.

Til § 6

Området er særanliggende for Færøerne.