

kelte yderligere områder med eksklusivbestemmelser eller eksklusivlignende forhold.

Kravet i retsplejelovens § 143 om pligtmæssigt medlemskab af Advokatsamfundet for alle advokater har således karakter af en lovbaseret eksklusivbestemmelse.

På sygesikringsområdet indeholder overenskomsterne for de liberale erhverv endvidere bestemmelser eller forudsætninger om medlemskab af vedkommende faglige organisation. Eksklusivbestemmelserne på dette område er således afledt af lovgivningen inden for sundhedssektoren.

Endelig har udvalget fundet, at der i forbindelse med svendeprøver umiddelbart synes at finde en forskelsbehandling sted på grund af foreningsforhold. Ifølge det oplyste skal uorganiserede arbejdsgivere således oftest betale det dobbelte for lærlinges svendeprøver i forhold til organiserede arbejdsgivere.

Udvalget om eksklusivbestemmelser har i betænkningen anbefalet, at de eksisterende ordninger for både pligtmæssigt medlemskab af Advokatsamfundet og overenskomsterne på sygesikringsområdet opretholdes. Udvalget har samtidig anbefalet, at forholdet vedrørende gebyr for deltagelse i svendeprøver undersøges nærmere.

Selv om det således i betænkningen er lagt til grund, at der gør sig særlige hensyn gældende på advokat- og sygesikringsområdet, finder regeringen det – i lyset af de principielle hensyn til sikring af foreningsfriheden, der ligger til grund for lovforslaget – væsentligt, at der foretages en nærmere gennemgang af de gældende ordninger med henblik på at vurdere behovet for at opretholde dem.

På den baggrund vil Indenrigs- og Sundhedsministeriet og Justitsministeriet udarbejde en nærmere redegørelse for de gældende ordninger på de respektive områder. I denne redegørelse vil bl.a. indgå en beskrivelse af baggrunden for ordningerne samt en vurdering af eventuelle alternative ordninger og konsekvenserne heraf.

Redegørelsen vil danne grundlag for regeringens videre overvejelser på området.

Det følger af de gældende regler i foreningsfrihedsloven, jf. lovekendtgørelse nr. 443 af 13. juni 1990 om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne er medlem af en forening eller fordi denne ikke er medlem af en forening. Forbudet mod at afskedige en lønmodtager, fordi denne ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening, gælder imidlertid ikke, hvis arbejdsgiveren forud for eller i forbindelse med ansættelsen stiller krav

om, at lønmodtageren er medlem af en forening eller af en bestemt forening som betingelse for beskæftigelse hos arbejdsgiveren, og lønmodtageren er bekendt med kravet ved ansættelsen. Forbudet gælder endvidere ikke, såfremt en lønmodtager, der er medlem af en forening, efter ansættelsen gøres bekendt med, at medlemskabet er en betingelse for fortsat ansættelse i virksomheden. Efter de gældende regler er det således lovligt, at en arbejdsgiver afskediger en lønmodtager på grund af manglende opfyldelse af kravet om medlemskab af en bestemt forening, hvis lønmodtageren var bekendt med kravet ved ansættelsen eller efter ansættelsen gøres bekendt med, at fortsat medlemskab af en forening er en betingelse for fortsat ansættelse. Foreningsfrihedsloven blev vedtaget i 1982 på baggrund af en afgørelse fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i British Rail sagen (Young, James and Webster mod Storbritannien af 13. august 1981). Dommen fastslog, at art. 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention i et vist omfang også beskytter den negative foreningsfrihed, dvs. retten til at vælge at stå uden for en forening.

Foreningsfrihedsloven beskytter imidlertid ikke en lønmodtagers foreningsfrihed i forbindelse med ansættelse. En arbejdsgiver kan således i forbindelse med en ansættelse stille krav om foreningstilhørsforhold og undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling, fordi denne er medlem eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Krav om foreningsmedlemskab kan dog ikke lovligt stilles på det offentlige arbejdsmarked, da et sådant krav strider mod den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning.

Efter de gældende regler i foreningsfrihedsloven er eksklusivbestemmelser som sådanne altså lovlige.

En arbejdsgivers krav til en lønmodtager om medlemskab af en bestemt forening vil typisk være begrundet i eksklusivbestemmelser i en kollektiv overenskomst. Eksklusivbestemmelser aftales i forbindelse med indgåelse af en overenskomst om løn- og arbejdsvilkår - og typisk efter krav fra lønmodtagerorganisationen.

Eksklusivbestemmelser kan variere med hensyn til, hvordan de er formuleret, hvordan de virker og hvordan de håndhæves. Der kan være tale om bestemmelser, som forpligter arbejdsgivere til kun at ansætte lønmodtagere, som er medlemmer af en bestemt fagforening. Der kan endvidere være tale om bestemmelser, hvorefter en arbejdsgiver fortrinsvis eller i videst muligt omfang skal ansætte personer, som er medlem af den overenskomstbærende fagforening (fortrinsklausuler). Der kan i øvrigt også være tale om bestemmelser, som forpligter både arbejdsgiveren og løn-