

forhandlinger eller iværksætte kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af kollektiv overenskomst. Spørgsmålet om, hvilken af flere organisationer der er den mest omfattende, bestemmes af organisationens medlemstal på det tidspunkt, da kravet om forhandling om kollektiv overenskomst fremsættes.“

3. I § 10 indsættes efter stk. 4 som nyt stk. 6:

„Stk. 6. Kollektive overenskomster, der indgås mellem en funktionærorganisation på den ene side og en arbejdsgiverorganisation eller arbejdsgiver på den anden side, kan højst indgås for et tidsrum af 3 år og bortfalder efter denne periode uden opsigelse eller frigørelseskonflikt.“

### Bemærkninger til lovforslaget.

Lovforslaget er identisk med det af samme forslagsstillere i folketingsåret 1962-63 fremsatte lovforslag, der efter første behandling henvistes til et udvalg, som ikke nåede at afslutte sit arbejde. Det tidligere fremsatte lovforslag var ledsaget af følgende bemærkninger:

Siden gennemførelsen af funktionærloven af 1938 har der kun været gennemført mindre revisioner af loven, nemlig revisionerne i 1948 og 1952. Imidlertid har der siden 1948 været så stor udvikling på funktionærområdet, og antallet af funktionærer er vokset så betydeligt, at en række nye problemer har rejst sig. En del af disse problemer har efter forslagsstillernes mening begrundet ændringer og ajourføringer i loven, og det fremsatte lovforslag må ses som en konsekvens heraf.

Især tilsigter de foreslåede bestemmelser at udbygge de sociale sikringsordninger for funktionærerne og dermed videreføre funktionærloven som en social beskyttelseslov samt at skabe klarere og mere tidssvarende regler, der underbygger funktionærernes demokratiske ret til selv at vælge deres organisationsformer.

Til de enkelte bestemmelser skal særligt bemærkes:

#### Til nr. 1.

Bestemmelsen tilsikrer at yde funktionæren, der er ansat på prøve, en udvidet beskyttelse.

#### Til nr. 2 og 3.

Bestemmelsen under nr. 2 svarer til regler, der er oprettet mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer og tilsigter en beskyttelse mod uberettiget afskedigelse. Mellem arbejdsmarkedets parter behandles sådanne sager af et centralt organ. Afskedigelsesnævnet, hvorved er sikret en ensartet praksis inden for dette område.

For tilsvarende funktionærsagers vedkommende må domstolene være den afgørende myndighed,

men da hensynet til en ensartet praksis på et område som det af bestemmelsen omhandlede må tillægges stor betydning, foreslås det, at alle sager om uberettiget afskedigelse henlægges til sø- og handelsretten i København.

#### Til nr. 4.

Bestemmelsen tilsigter at yde øget beskyttelse for den gravide funktionær. Da vidt forskellige hensyn kan spille ind fra tilfælde til tilfælde, foreslås det, at der gives den kvindelige funktionær en vis frihed til selv at vælge, i hvilket omfang den i forbindelse med graviditeten tillagte frihed med halv løn lægges før eller efter fødslen. Den samlede periode, i hvilken den gravide funktionær kan forlange halv løn, foreslås udvidet fra 4 til 5 måneder.

#### Til nr. 5.

Bestemmelsen tilsigter at give de provisionslønnede funktionærer en øget beskyttelse for forskud på provision.

#### Til nr. 6-8.

Hovedprincippet i § 10 er sikringen af funktionærens ret til at organisere sig. I den praksis, herunder domspraksis, som har fundet sted, er organisationsretten imidlertid blevet betydeligt indskrænket især derved, at der har været givet arbejdsgiveren en betydelig adgang til at forlange en større del af sit personale holdt uden for de forhandlingsberettigede funktionærorganisationer.

Ændringsforslaget til § 10, stk. 2, tilsigter at indskrænke arbejdsgiverens ret til at forlange personale holdt uden for de kollektive overenskomster.

De foreslåede nye stk. 5 og 6 er udtryk for en lovgivningsmæssig nydannelse, hvis formål er at sikre, at de funktionærorganisationer, der på de givne tidspunkter har den største tilslutning fra de interesserede funktionærer, også rent faktisk tillægges forhandlingsretten.