

Den seneste dom fra Menneskerettighedsdomstolen vedrørende art. 11, Chassagnou and others mod Frankrig, støtter i det hele den retsudvikling, der efter klagerens opfattelse har været i fortolkningen af art. 11, der fører til, at art. 11 i dag tillige beskytter den negative foreningsfrihed i et omfang, der forhindrer eksklusivaftaler.

Danmark har et problem i forhold til Europarådets Socialpagt. Der er indledt klageprocedure mod Danmark for overtrædelse af pagten. Komiteen af uafhængige eksperter, der er et kontrolorgan, som skal påse, at medlemslandene efterlever pagtens bestemmelser, har fastslået, at den negative foreningsfrihed ikke er tilstrækkeligt beskyttet i dansk lovgivning. Ekspertkomiteen konkluderer, at socialpagtens art. 5 er overtrådt, så længe eksklusivaftaler er tilladt i den private sektor. Det efterfølgende kontrolorgan – regeringskomiteen – har opretholdt kritikken. Sagen behandles nu i det øverste kontrolorgan – ministerkomiteen – og alt tyder på, at der i slutningen af 1999 vil blive vedtaget en rekommandation, som går Danmark imod. Her vil det fremgå, at Danmark for at overholde socialpagten er nødt til at forbyde eksklusivaftaler på arbejdsmarkedet. I Irland er eksklusivaftaler tilladt. Ministerkomiteen vedtog i midten af 1999 en rekommandation, hvoraf det fremgår, at den irske lovgivning bør ændres.

Danmark var i 1989 sammen med 10 andre EU-lande med til at vedtage en fællesskabspagt om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige rettigheder. I fællesskabspagten står der bl.a., at enhver arbejdsgiver og enhver arbejdstager har frihed til at melde sig ind i henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer eller undlade at gøre dette, uden at det må komme den pågældende personligt eller erhvervsmæssigt til skade. Den danske retsstilling er således ikke i overensstemmelse med forpligtelserne i fællesskabspagten. I protokollen til Maastrichttraktaten udtrykker de 11 lande ønske om at gennemføre fællesskabspagten. Med Amsterdamtraktaten indskrives protokollen i selve traktaten, og der henvises igen til fællesskabspagten samt til den europæiske socialpagt. Der er dog tale om hensigtserklæringer og altså ikke retligt bindende bestemmelser.

I en række lande er eksklusivbestemmelser forbudt. Følgende lande kan nævnes: Tyskland, Frankrig, Italien, Belgien, Storbritannien, Grækenland og Spanien. I Tyskland er foreningsfriheden beskyttet i grundlovens art. 9, afsnit 3. Retten til at stå uden for en organisation er også beskyttet. Følgen heraf er derfor, at eksklusivklausuler er grundlovsstridige.

Højesteret accepterer eksklusivaftaler

I en sag anlagt af Kristelig Fagforening har Højesteret fastslået, at foreningsfrihedsloven er i overensstemmelse med praksis ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol. Det indebærer, at Højesteret accepterer eksklusivaftalerne på det danske arbejdsmarked. I en anden sag er Højesteret nået frem til samme resultat.

Den konkrete sag vedrørte en ansat, der blev afskediget på virksomheden Novadan A/S, fordi han ikke ville betale kontingent til SiD. Begrundelsen herfor var bl.a., at SiD giver økonomisk støtte til Socialdemokratiet. Pågældende blev ansat på Novadan A/S i 1989. Der blev ikke stillet krav om medlemskab af SiD. I 1990 blev der indgået aftale mellem virksomheden og SiD om, at alle nyansatte fremover skulle være medlem af SiD. I slutningen af 1990 meldte han sig ind i SiD. Han blev slettet af SiD i begyndelse af 1996 og som følge heraf afskediget.

Vestre Landsret afsagde dom i februar 1998. Af præmisserne fremgår det imidlertid, at landsretten finder, at navnlig afgørelsen i Sigurjónsson-sagen rejser begrundet tvivl om, hvorvidt foreningsfrihedslovens undtagelser i § 2, stk. 2 og 3, kan anses at være i overensstemmelse med forståelsen af konventionens art. 11. Desuden tillægger landsretten det betydning, at det må anses for i sig selv betænkeligt og muligvis i strid med konventionens bestemmelser om blandt andet ytringsfrihed at forpligte individer til mod deres overbevisning af være medlemmer af fagforeninger med et klart partipolitisk tilhørsforhold. Endelig udtaler landsretten, at det bør overlades lovgivningsmagten at tage stilling til, om Menneskerettighedsdomstolens nyere praksis bør give anledning til ændring af foreningsfrihedsloven.

Højesteret afsagde dom den 6. maj 1999 (Sag nr. 66/1998). I dommen henviser Højesteret blandt andet til British Rail-dommen, hvoraf det fremgår, at det er i strid med menneskerettighedskonventionens art. 11 om foreningsfrihed at afskedige en arbejdstager, fordi vedkommende ikke ønsker at melde sig ind i en fagforening, som en arbejdsgiver efter arbejdstagernes ansættelse har indgået eksklusivaftale med, når medlemskabet ikke var en forudsætning for ansættelsen. Nyere retspraksis ved Menneskerettighedsdomstolen, som parterne henviste til, gav efter Højesterets opfattelse ikke grundlag for at anlægge en anden vurdering af arbejdsmarkedets eksklusivaftaler og disses konsekvenser end den, der fremgik af British Rail-dommen. Spørgsmålet i den foreliggende sag var, om undtagelsesbestemmelsen i lovens § 2, stk. 3, kunne påberåbes af arbejdsgiveren, hvis arbejdstageren – selv om han