

dets ret til frit at vælge fagforening uden at frygte at miste sit eksistensgrundlag.

I relation til de alvorlige følger, som navnlig LO har givet udtryk for vil blive konsekvenserne af et forbud mod eksklusivaftaler, særlig i relation til håndhævelsen af kollektive overenskomster med uorganiserede arbejdsgivere, henviser Domstolen til beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 7 af 6. februar 2003 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg i forbindelse med folketingsbehandlingen af regeringens lovforslag nr. L 120 fra 2003. Det fremgår af besvarelsen, at en ophævelse af en eksklusivbestemmelse i en kollektiv overenskomst med en uorganiseret arbejdsgiver ikke vil berøre overenskomstens gyldighed, og at overenskomsten fortsat vil skulle overholdes. Domstolen fremhæver i den forbindelse, at LO's bekymring ikke synes at være kommet til udtryk i de mange andre kontraherende stater; hvor eksklusivaftaler er forbudt.

Endelig henviser Domstolen i afgørelsen til følgende internationale regelsæt, der alle indeholder bestemmelser om beskyttelsen af foreningsfriheden: Den Europæiske Socialpagts artikel 5, Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder og EU's Charter om grundlæggende rettigheder. Domstolen finder, at disse regelsæt tilsliger, at der er meget lidt støtte i de kontraherende stater til at opretholde eksklusivaftaler, og at de europæiske retsakter klart indikerer, at brug af eksklusivaftaler på arbejdsmarkedet ikke er et uundværligt redskab til at sikre den effektive udnyttelse af fagforeningsfriheden. Ud fra en samlet vurdering af alle sagens omstændigheder, og idet der foretages en afvejning af de konkurrerende interesser, finder Domstolen, at Danmark har undladt at beskytte klagernes negative fagforeningsfrihed, dvs. retten til at stå uden for en fagforening, og at der er sket en krænkelse af konventionens artikel 11.

Dommen betyder, at foreningsfrihedsloven, som skal beskytte lønmodtageres ret til at stå uden for en fagforening, ikke lever op til forpligtelserne efter konventionen. Derfor fremsætter regeringen forslag om at ændre foreningsfrihedsloven.

3. Gældende regler

Det følger af §§ 1 og 2 i foreningsfrihedsloven, jf. lovbekendtgørelse 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. Det følger af lovens § 2, stk. 2, at forbuddet mod at afskedige en lønmod-

tager, fordi denne ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening, ikke gælder, hvis lønmodtageren ved ansættelsen var bekendt med, at arbejdsgiveren stillede krav om medlemskab af en forening eller af en bestemt forening som betingelse for beskæftigelse hos arbejdsgiveren. Efter lovens § 2, stk. 3, gælder forbuddet mod at afskedige på grund af foreningsforhold endvidere ikke, såfremt en lønmodtager, der ved ansættelsen er medlem af en forening eller en bestemt 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 forening eller 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. Domstolen har med sin afgørelse af 11. januar 2006 underkendt det forudsætningssynspunkt, som foreningsfrihedsloven i dag hviler på.

Foreningsfrihedsloven beskytter 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.

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 grundet 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 fagforening, arbejdsgiveren har indgået overenskomst med (såkaldte fortrinsklausuler). Der kan i øvrigt også være tale om bestemmelser, som forpligter både arbejdsgiveren og lønmodtageren, idet arbejdsgiveren forpligter sig til kun at ansætte lønmodtagere, som er medlemmer af den fagforening, arbejdsgiveren har indgået overenskomst med, og tilsvarende forplig-