

ERHVERVSJURA

Den negative foreningsfrihed

EU-RET: Arbejdsgivere inden for EU nyder beskyttelse af deres ret til ikke at være medlem af en bestemt forening eller til at melde sig ud af en.



HANS SØNDERBY CHRISTENSEN
advokat (H),
Sønderby Legal

finans@finans.dk



PATRICK GOERGEN
advokat

finans@finans.dk

Foreningsfriheden forbinder de fleste nok med den danske grundlov. Den sikrer retten til at danne og være medlem af en forening. I daglig tale bedre kendt som den positive foreningsfrihed. Derimod regulerer grundloven ikke retten til at stå uden for eller til at melde sig ud af en forening. Også bedre kendt som den negative foreningsfrihed.

Tilsvarende gælder for Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, der efter ordlyden også kun beskytter den positive foreningsfrihed. Ikke den negative.

Men i kraft af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dynamiske fortolkningsstil, har den også indfortolket det negative aspekt af foreningsfriheden i konventionen. Første gang var i 1981. Siden har EU's menneskerettighedsdomstol afgjort flere sager om den negative foreningsfrihed. Her har den definitivt slået fast, at de enkelte medlemsstater, herunder Danmark, er forpligtet til også at sikre den negative foreningsfrihed. Ikke kun den positive.

EU's charter om grundlæggende rettigheder så dagens lys i 2000. Det indeholder en række grundrettigheder, som langt hen ad vejen svarer til dem, der allerede kendes fra konventionen. Det gælder også foreningsfriheden. I år 2000 var chartrets juridiske status endnu usikker, men det ændrede sig med Lissabontraktaten fra 2009, hvor chartret opnåede samme juridiske status som EU's traktater. Siden har chartret ligesom EU's traktater haft forrang for medlemsstaternes nationale grundlove, herunder den danske grundlov.

Chartret finder anvendelse i alle sager, hvor EU-retten er anvendelig. Selvom ordlyden af chartret heller ikke udtrykkeligt nævner den negative foreningsfrihed, er der ingen tvivl om, at chartret alligevel beskytter denne ret. Ligesom konventionen også gør. Det skyldes, at chartret sikrer en mindst lige så god retsbeskyttelse som konventionen. Chartret kan og

så tillægge et højere beskyttelsesniveau end tilsvarende bestemmelser i konventionen. Men det kan altså ikke give en ringere beskyttelse.

Siden dengang i 1981, da Menneskerettighedsdomstolen første gang fastslog den negative foreningsfrihed og senere bekræftede den i flere sager, har der ikke været tvivl om lønmodtagernes ret til at stå uden for en fagforening. Efter 2006 er der dog heller ingen tvivl om, at den samme ret også gælder for arbejdsgivere til at stå uden for en arbejds-giverforening. Det blev slået fast af EU-Domstolen i en tysk sag fra 2006.

Sagen omhandlede Hans Werhof, som var ansat i et selskab, der var medlem af en tysk arbejds-giverforening for metal- og elektronikindustrien. Hans Werhofs ansættelseskontrakt bestemte, at hans ansættelsesforhold skulle reguleres af den kollektive overenskomst, der var gældende for branchen.

I 1999 blev selskabet overdraget til et andet selskab, som ikke var medlem af en arbejds-giverforening, der indgår kollektive overenskomster. Hans Werhofs ansættelseskontrakt blev overført uændret.

I 2002 blev den kollektive overenskomst for metal- og elektronikindustrien fornyet. Hans Werhof anlagde sag med påstand om, at selskabet skulle betale ham forskellen mellem hans udbetalte løn og beløbet fastsat i den nye overenskomst. Sa-

gen blev anlagt ved de tyske domstole, som besluttede at forelægge den for EU-Domstolen.

Spørgsmålet, som EU-Domstolen skulle tage stilling til, var, om det er foreneligt med EU-reglerne, at en ny erhverver af en virksomhed bliver bundet af andre fremtidige kollektive overenskomster end den, som var gældende ved overførslen af virksomheden, når der i en ansættelseskontrakt er henvisning til sådanne fremtidige overenskomster.

EU-Domstolen fremhævede i sagen den negative foreningsfrihed og henviste til Menneskerettighedsdomstolens praksis på området. I den forbindelse fremhævede EU-Domstolen, at hvis en ny erhverver af en virksomhed vil blive forpligtet af andre overenskomster, end den, som var gældende ved overdragelsen af virksomheden, vil der kunne rejses tvivl om arbejds-giverens grundlæggende ret til ikke at tilslutte sig en arbejds-giverforening. Omvendt vil arbejds-giverens negative foreningsfrihed være sikret, hvis vedkommende derimod ikke kunne blive forpligtet af fremtidige kollektive overenskomster.

EU-Domstolen understregede, at selv om arbejds-tagernes interesser skal beskyttes i forbindelse med overførslen af virksomheden, kan der ikke bortses fra erhververens interesser, som bør have mulighed for at kunne foretage nødvendige tilpasninger og ændringer

med henblik på at sikre virksomhedens aktiviteter fremadrettet. Herefter konkluderede EU-Domstolen, at en ny arbejds-giver ikke kan blive forpligtet af andre kollektive overenskomster end den, der var gældende på overdragelsestidspunktet. EU-Domstolen henviste udtrykkeligt til konventionen som begrundelse for at beskytte arbejds-giverens negative foreningsfrihed.

Hvis sagen var kommet for EU-Domstolen i dag, kunne EU-Domstolen have henvist til EU's egen regulering på området, nemlig chartret, og havde ikke behøvet at henviser til konventionen. Som nævnt har chartret siden 2009 haft samme juridiske status som EU's traktater. Det er derfor i dag nok at henviser til chartret. Beskyttelsen er altså mindst lige så god efter EU's egne regler, som den hidtil har været efter konventionens regler. Det har EU-lovgivere nemlig bestemt i chartret, jf. artikel 51, stk. 3:

»I det omfang dette charter indeholder rettigheder svarende til dem, der er sikret ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, har de samme betydning og omfang som i konventionen. Denne bestemmelse er ikke til hinder for, at EU-retten kan yde en mere omfattende beskyttelse.«

Det vil sige, at EU-retten kan yde en bedre beskyttelse end konventionen. EU-ret-

”

På trods af sit navn er der intet negativt ved virksomhedernes negative foreningsfrihed. I hvert fald ikke set fra virksomhedernes synspunkt.

ten kan til gengæld ikke yde en ringere beskyttelse end efter konventionen. Ifølge retstilstanden, som gælder efter chartret i dag, er en arbejds-giver derfor beskyttet mod begrænsninger i dennes ret til at stå uden for en arbejds-giverforening, dvs. mod foreningstvang.

Eftersom chartret nu har samme juridiske værdi som EU's traktater og dermed har forrang for medlemsstaternes nationale grundlove, er det væsentligt for virksomheder i EU at kende chartrets rette beskyttelse af foreningsfriheden og særligt den negative foreningsfrihed.

På trods af sit navn er der intet negativt ved virksomhedernes negative foreningsfrihed. I hvert fald ikke set fra virksomhedernes synspunkt. Flere medlemsstaters nationale regulering af foreningsfriheden kunne formentlig trænge til et eftersyn i lyset af den gældende retstilstand, efter at chartret opnåede traktatstatus i 2009.

Det gælder også i Danmark, hvor Arbejdsrettens praksis siden 2003 kan forekomme streng i forhold til arbejds-giverens EU-beskyttede rettigheder.

Efter denne praksis er arbejds-giverens negative foreningsfrihed væsentligt begrænset af en meget vid konflikttadgang. Efter vores vurdering er medlemsstaterne, i lyset af chartret, forpligtet til at sikre deres egne virksomheder reel adgang til at stå udenfor foreninger.

Denne artikel om aktuel EU-ret, som bringes i Jyllands-Posten, udarbejdes af advokaterne Hans Sønderby Christensen, Sønderby Legal, samt advokat Patrick Goergen, Etude Goergen, begge specialiserede inden for området.



EU's charter har forrang for medlemslandenes nationale grundlove.

Illustration: Rasmus Sand Høyer