



Folketinget  
Christiansborg  
Arbejdsmarkedsudvalget og  
Europaudvalget  
1240 København K.

4420

Randers, den 5. februar 2008  
4400/440/2007-1402  
ERB

Engboulvarden 30  
8900 Randers  
Tlf. 8911 2233  
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk  
www.krifa.dk

Åbningstider  
mandag: 9-16.30  
tirsdag-torsdag: 9-15  
fredag: 9-14

## Blokaderetten nationalt og internationalt.

Kristelig Fagbevægelse følger med interesse den udvikling der de senere år har været på frihedsrettigheder. En udvikling der efter vor opfattelse er langt mere bevidst i Europa en det er tilfældet i Danmark.

Organisationsfrihed og konfliktret er ikke blot et nationalt anliggende. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fastslog ved dom af 11. januar 2006 at Danmark havde forsømt sin forpligtelse til, efter menneskerettighedskonventionen at sikre, at lønmodtagere ikke mister sit job, blot fordi man ikke vil være medlem af en bestemt fagforening. Dommen medførte en lovændring i Danmark.

EF-domstolen har ved dom af henholdsvis 11. december 2007 og 18. december 2007 udtalt, at blokader til støtte for overenskomstkraav kan være i strid med fundamentale EU retlige principper.

Den danske retsstilstand er senest bekræftet i Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 omhandlende Nørrebro Bryghus.

Vi vedlægger en redegørelse der grundigt belyser aspekterne af afsagte domme de senere år.

I sagen fra Nørrebro Bryghus blev der i dommen henvist til Viking dommen der blev afsagt i EF Domstolen den 11. december 2007. Arbejdsretten synes uden nærmere argumentation at være af den opfattelse, at i det omfang, en konflikt er lovlig efter den traditionelle danske arbejdsret, vil der ikke foreligge brud på EU-regler.

Dette er ikke en holdbar indfaldsvinkel. Situationen i Nørrebro sagen var jo netop, at arbejdsgiveren havde tegnet en anden overenskomst, som efter dansk arbejdsret var bindende for ham.

Medarbejdernes arbejdsvilkår var næppe med EF- Domstolens ord "bragt i fare" eller "alvorligt truet." Vilkårene var blot anderledes en de, som var ønskeligt af det konflikttende forbund. Medarbejderne var ikke på nogen måde udsat for "social dumping".

Kristelig Fagbevægelse opfordrer Folketinget til at gennemføre en lovgivning som begrænser blokaderetten hvor virksomheden er overenskomstdækket.

Kristelig Fagbevægelse  
er en fællesbenævnelse  
for:  
Kristelig Fagforening  
og Kristelig A-kasse



Det er vor opfattelse, at den udvikling der er sket ved domspraksis internationalt, også må få afsmittende virkning på de grundlæggende rettigheder Danmark er forpligtet på. Det er ikke tilfredsstillende, at retstilstanden i Danmark skal fastlægges gennem international domspraksis.

Henvendelsen er sendt til såvel Europaudvalget som Arbejdsmarkedsudvalget.

Venlig hilsen

Soren Fibiger Olesen  
landsformand

Erik Bertelsen  
politisk konsulent

Bilag:  
Redegørelse om blokaderetten i national og international belysning.

## Redegørelse

om

blokaderetten ved parallelle overenskomster  
i national og international belysning.

### Blokaderetten - den juridiske ramme.

Store dele af arbejdsmarkedet er reguleret ved kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår. Hvis arbejdsgiver- eller arbejdstagersiden ikke frivilligt vil indgå en overenskomst med den modstående part, er det anerkendt, at der kan iværksættes kollektive kampskridt for at opnå overenskomst. Konfliktruslen – eller konflikten, hvis den realiseres – er et effektivt pressionsmiddel i bestræbelserne for at opnå overenskomst. Herved adskiller indgåelsen af en kollektiv aftale om løn- og arbejdsvilkår sig markant fra anden aftaleindgåelse, hvor tvang i aftalerelationen medfører aftalens ugyldighed.

På arbejdsgiversiden er kampskridtene typisk lockout og blokade. Kampskridtene på lønmodtagersiden er typisk strejke og blokade. Ved strejke nedlægger organisationens medlemmer arbejdet, hvorimod en blokade er udtryk for, at organisationens medlemmer nægter at tage arbejde på den konfliktramte virksomhed. Andre kampskridt som fysisk blokade og opfordring til forbrugerboykot anses for ulovlige.

Betingelserne for en sådan hovedkonflikt hviler på retspraksis og er helt overordnet, at den konfliktende part skal forfølge et lovligt fagligt formål, at man skal handle inden for organisationens naturlige faglige område, og at en konflikt skal have fornøden styrke og aktualitet.

Ofte ledsages en hovedkonflikt af *sympatikonflikter*, hvor den organisation, der søger overenskomst, støttes af andre organisationer. Da der eksempelvis kan være tale om blokering af leverancer og distribution af varer, er der tale om et meget effektivt pressionsmiddel.

Betingelserne for sympatikonflikter hviler også på retspraksis og er i korthed, at den hovedkonflikt, man søger at støtte, er lovlige. Man skal være i et interessefællesskab med den organisation, man støtter, sympatikonflikten skal være egnet til at påvirke hovedkonflikten, og endelig må der ikke lægges et uforholdsmæssigt pres på den virksomhed, der vægrer sig ved at tegne overenskomst. Dette proportionalitetsprincip er i praksis typisk anvendt således, at sympatikonflikter, der truer selve eksistensen af virksomheden, er ulovlige.

#### Parallele overenskomster.

I takt med at organisationer uden for den "traditionelle" fagbevægelse har fået øget medlemstilslutning, står man stadig oftere over for situationer, hvor en arbejdsgiver, der mødes med et krav om overenskomstdækning, allerede har tegnet overenskomst, blot med en *anden* fagforening. Der er ikke overraskende en generel ulyst for arbejdsgivere til at operere med flere forskellige overenskomster for samme arbejde. Dels er det upraktisk, og dels kan man ende i et juridisk "Catch 22", hvor man ved at overholde den ene aftale kommer til at bryde den anden. Disse arbejdsgivere oplever endvidere, at de ansatte ofte er tilfredse med den eksisterende overenskomst og for så vidt frabeder sig indblanding af andre fagforeninger. Dette sker navnlig i de tilfælde, hvor slet ingen eller kun få ansatte er medlemmer af den konkurrerende organisation. En arbejdsgiver har et naturligt ønske om imødekomme tilfredse medarbejderes ønske om ro på arbejdspladsen og vil også på den baggrund vægre sig ved at tegne en overenskomst, som medarbejderne ikke ønsker.

Det må imidlertid anses for fast praksis i Arbejdsretten, at en virksomhed, der har tegnet overenskomst, ikke nødvendigvis er fredet for overenskomstkraav fra andre organisationer. Disse hovedkonflikter er en over en bred kam blevet godkendt af Arbejdsretten.

I nogle sager fra 1999 var situationen, at nogle virksomheder, Brørup Maskinstation og Ikadan, havde tegnet overenskomst med Kristelig Fagforening. Virksomhederne blev modt med krav om overenskomst fra det daværende SiD. I dom af 6. maj 1999 (sagerne 98.632, 98.702) udtalte Arbejdsretten om hovedkonfliktens lovlighed bl.a.

"Den almindelige regel i dansk arbejdsret er, at en fagforenings adgang til at anvende kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af overenskomst alene

er betinget af en faglig interesse, som har en passende styrke og aktualitet. Arbejdsretten finder det utvivlsomt, at konflikten i såvel Brørup-sagen som Ikadan-sagen alene har til formål at sikre Specialarbejderforbundet i Danmark overenskomster inden for forbundets naturlige fagområde, og at SiD's interesse i at opnå overenskomst med virksomhederne under hensyn til dette forbunds position og medlemstal samt ansættelsesforholdene i de to virksomheder har den fornødne styrke og aktualitet. Arbejdsretten finder endvidere, at det ved bedømmelsen heraf er uden betydning, at det arbejde, der søges overenskomstdækket, er dækket af overenskomster indgået med Kristelig Fagforening. Det bemærkes herved, at Kristelig Fagforening med hensyn til medlemmer og overenskomstdækning står i et frit konkurrenceforhold til Specialarbejderforbundet i Danmark, og at denne konkurrence ikke er underlagt de begrænsninger, som kan følge af tilslutning til en fælles hovedorganisation.

...

Hovedkonflikten var suppleret af sympatikonflikter, som Arbejdsretten tillige fandt lovlige.

#### Om "parallelle" aktørers retsevne

Arbejdsretten anerkendte i dom af 27. maj 2003, at overenskomster indgået mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening er en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand, idet Arbejdsretten bl.a. anførte følgende i sine præmisser:

"Det kan lægges til grund, at Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening efter organisationernes vedtægter har til formål at varetage henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagerinteresser, bl.a. gennem indgåelse af overenskomster...

Denne overenskomst indeholder bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der for så vidt ganske svarer til, hvad der er sædvanligt at medtage i kollektive overenskomster.

...der er ikke det fornødne grundlag for at fastslå, at Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening i dag er således forbundet, at de ikke kan anses for reelt uafhængige, modstående organisationer til varetagelse af de respektive medlemmers arbejdsgeber og arbejdstagerinteresser"

Det kan endvidere bemærkes, at Arbejdsretten efterfølgende har realitetsbehandlet sager om forpligtelser, der hviler på Kristelig Arbejdsgiverforenings og Kristelig Fagforenings overenskomster.

### Politiske overvejelser

Konflikterne i 1999 mod Brorup Maskinstation og Ikadan gav anledning til politiske overvejelser, og ved beslutningsforslagene B18 fra folketingsåret 1999-2000, B11 fra folketingsåret 2000-01 og B13 fra folketingsåret 2001-02, 1. samling fremsattes forslag om begrænsning af retten til at iværksætte faglige blokader på arbejdsmarkedet, idet man ville pålægge den daværende regering at fremsætte et lovforslag, der indsnævrer retsgrundlaget for iværksættelse af faglige blokader på arbejdsmarkedet. Lovforslaget skulle indebære, at det ikke vil være lovligt for en faglig organisation, der kun har et mindretal af medarbejderne på en virksomhed som medlemmer, at etablere en faglig blokade mod den pågældende virksomhed, såfremt virksomheden har indgået kollektiv overenskomst med en anden faglig organisation med et indhold, der sikrer medarbejderne løn- og arbejdsvilkår, der generelt ikke afviger væsentligt fra det niveau, som normalt er gældende for tilsvarende arbejde i den del af landet, hvor virksomheden er beliggende.

Ved fremsættelsen af beslutningsforslaget i 2000 udtalte folketingsmedlem, nuværende skatteminister, Kristian Jensen bl.a.

”... meningen med det her, er, at de steder, hvor en fagforening kun kan samle et mindretal af medlemmerne, eller de steder, hvor en fagforening slet ikke har medlemmer, dér mener vi ikke, at det er den fagforenings ret at blokere og presse personer, der er godt tilfredse med deres overenskomst, der er godt tilfredse med deres arbejdsforhold, til at skifte overenskomst og til at blive udsat for blokade og arbejdsløshed.

...

Vi finder, at der fortsat skal være ret til at iværksætte en blokade, hvis man på sin arbejdsplads er utilfreds med den overenskomst, der er, eller hvis der ikke er nogen overenskomst på den arbejdsplads, hvor man er.

Men det, der er sagen her, er, at med de regelsæt, som to private parter har lavet, og som udbredes til hele arbejdsmarkedet, kommer mennesker i klemme. Så kommer de borgerrettigheder til selv at vælge, hvilken overenskomst man ønsker at arbejde under - en frihed, som vi alle sammen mener der skal være - i klemme.

...

Hvis en fagforening ikke kan overbevise et flertal af de ansatte på virksomheden om, at deres overenskomst er bedst, er det faktisk ifølge vores opfattelse de ansatte på virksomheden, der skal have den suveræne ret til at vælge, hvilken fagforening og hvilken overenskomst de ønsker at arbejde under. Det mener vi ikke skal være en sag

for andre. Derfor er dette beslutningsforslag en meget god afvejning af de hensyn, der skal tages, og Venstre støtter det fuldt og helhjertet.”

I et svar til Arbejdsmarkedsudvalget udtalte den daværende arbejdsminister bl.a. følgende.

”Jeg mener ikke, at de senere års konflikter fx omkring Ikadan og Brørup giver anledning til at lovregulere på et område, som er en så helt central del af spillereglerne på det danske arbejdsmarked.

Det er fortsat min opfattelse, at vi har et trygt, stabilt og balanceret arbejdsmarked, hvor arbejdsmarkedets parter generelt er deres ansvar bevidst og fortsat er i stand til at håndtere og løse konflikter uden indblanding fra Folketinget.”

Det seneste beslutningsforslag i rækken blev ikke færdigbehandlet – formentlig på grund af valget i efteråret 2001 og det efterfølgende regeringsskifte. Beslutningsforslaget ses ikke siden hen at være genfremsat.

Organisationsfrihed og konfliktret er imidlertid ikke blot et nationalt dansk anliggende. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fastslog ved dom af 11. januar 2006, at Danmark havde forsømt sin forpligtelse til efter menneskerettighedskonventionen at sikre, at lønmodtagere ikke ville miste sit job, blot fordi man ikke være medlem af en bestemt fagforening. Dommen medførte lovændringer. EF-Domstolen har ved domme af henholdsvis 11. december 2007 og 18. december 2007 udtalt, at blokade til støtte for overenskomstkrav kan være i strid med fundamentale EU-retlige principper. Disse internationale aspekter omtales nedenfor.

Den danske retstilstand er senest bekræftet i Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 vedr. Norrebro Bryghus, der ud over at brygge øl driver restaurationsvirksomhed i København. Situationen var, at virksomheden havde tegnet overenskomst med Kristelig Fagforening vedrørende restaurationsvirksomheden. Det var anerkendt fra virksomhedens side, at 3F, uanset at man stort set ikke havde medlemmer på virksomheden, og uanset at 3F ikke har overenskomst med en lang række af de virksomheder, som man anser som konkurrenter, kunne iværksætte konflikt. Denne anerkendelse er formentlig alene funderet i en juridisk erkendelse af den hidtil gældende retstilstand. Sagen angik derfor ikke om konfliktens lovlighed i sig selv, men om de metoder, som 3F anvendte, og om omfanget af de iværksatte sympatikonflikter.

Virksomheden gjorde bl.a. gældende, at hidtil gældende praksis om såvel hoved- som sympatikonflikters lovlighed må tage højde for den samfundsmæssige udvikling, herunder praksis fra Menneskerettighedsdomstolen, der vidner om respekt for og beskyttelse af den enkeltes ret til at vælge frit.

I et ”fakta-ark” af 3. oktober 2007 sendt fra virksomheden til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg udtrykkes en konfliktramt virksomheds oplevelse af magtesløshed ganske præcist:

”...

Både Bryghusets medarbejdere og ledelse er tilfredse med den nuværende overenskomst. Den er indgået med en etableret fagforening og har juridisk gyldighed. Da der er organisationsfrihed i Danmark, vil Bryghuset kun udskifte denne overenskomst, hvis ledelse og medarbejdere selv ønsker det. Ikke fordi 3F og andre organisationer vil gennemtvinge det.

Bryghuset vil gerne indgå en overenskomst med 3F for de medarbejdere, som er beskæftiget med selve bryggerifunktionen. En sådan aftale kan underskrives med dags varsel!

3F's overenskomst med HORESTA (restaurationsområdet) har meget lidt med Bryghusets og de øvrige mikrobryggeriers virkelighed at gøre. Overenskomsten er på en række områder håbløst stiv, bureaukratisk og alt for kostbar. Den baserer sig på en fjern fortid, hvor der – i modsætning til i dag – primært var beskæftiget faguddannede tjenere, og anerkender slet ikke begrebet ufaglærte tjenere (som er de eneste, Bryghuset beskæftiger). I stedet kræver den bl.a., at de ufaglærte tjenere skal have højere løn end virksomhedens faglærte kokke.

3F har udvalgt Bryghuset som forsøgskanin med det formål at få resten af de danske mikrobryggerier under deres overenskomst. Dette på trods af, at mellem 80 og 90 procent af den københavnske restaurationsbranche er helt uden overenskomst. Gennemsnitligt giver den københavnske restaurationsbranche sine ansatte ringere vilkår, end Bryghuset gør. Hvis ikke dette var tilfældet, ville Bryghuset ikke modtage så mange ansøgninger om arbejde, som tilfældet er.

Selvom det kun er restaurationsdelen, som striden står om, prøver 3F at ramme hele virksomheden. 3F vil tvinge sin overenskomst igennem ved at ramme Bryghuset på bl.a. salg af flaskeøl til detailhandelen overalt i landet. 3F ved, at har de held til at gennemføre dette skridt effektivt, kan de lukke Norrebro Bryghus”.

Bryghuset kræver blot tålelige vilkår for medarbejdere og virksomhed. Opgiver Bryghuset modstanden nu, vil det gøre det meget sværere såvel at etablere nye bryggeri-restauranter i hele landet som at drive prisrimelige restauranter i



København, uden at man bliver nødt til at benytte sig af 'sort økonomi'. Og det vil vi ikke!"

En medarbejderrepræsentant forklarede bl.a. følgende under retssagen i Arbejdsretten:

"Medarbejderforeningen er medarbejdernes egen forening, og de stiller reelle krav til ledelsen under forhandling om fornyelse af overenskomsten...Der har fra foreningens start været enighed om, at man ikke ville have noget med 3F at gøre. Det er en holdning, der har været bredt funderet i foreningen, som har været diskuteret, og som medlemmerne har stemt om...Medarbejderforeningen vil have lov til at have deres egen overenskomst, og de ønsker som udgangspunkt at klare deres anliggender selv...De har et glimrende samarbejde med ledelsen og har gennem tiden haft stort besvær med 3F. Af den grund demonstrerede 40-50 medlemmer foran 3Fs hovedkontor den 19. november 2007."

Via arbejdsgiverforeningen RAF 2000 blev virksomheden omfattet af overenskomst med Kristelig Fagforening. 3F gav herefter udtryk for, at man ikke anerkendte denne overenskomst.

Arbejdsretten fandt visse af 3Fs kampskridt ulovlige, herunder opfordring til virksomhedens forretningsforbindelser til at afstå fra at gennemføre arrangementer på virksomheden, hvor det bl.a. var anført. *"Det kan næppe være i jeres interesse (...) at blive inddraget i noget sådant"*. Dette medførte dog ikke, at de iværksatte sympatikonflikter fandtes ulovlige.

Arbejdsretten udtalte bl.a. følgende:

"I de senere år har der flere gange i Folketinget været fremsat forslag til folketingsbeslutning...Disse forslag er ikke blevet vedtaget, selv om der også fra regeringens side under folketingsbehandlingen har været udtrykt forståelse for de intentioner, der har liget bag forslagene...Det er således konfliktretten, som her i landet skal sikre interessen i, at alt arbejde her i landet udføres for en minimumsløn mv., som efter danske forhold anses for rimelig..

...Hvis en vurdering af lovligheden af en sympatikonflikt...fører til, at sympatikonflikten anses for lovlig, er der ikke grundlag for at antage, at sympatikonflikten skulle være i strid med EU-regler eller reglerne i den europæiske menneskerettighedskonvention. Hvad EU-reglerne angår, henviser Arbejdsretten til, EF-Domstolens dom af 12. oktober 2004 i sag C-60/03, ... og dom af 11. december 2007 i sag C-438/05...Viking Line...Hvad menneskerettighedskonventionen angår, henviser Arbejdsretten til Den Europæiske Menneskeretsdomstols dom af 25. april 1996, Gustafsson mod Sverige...

Det skal endvidere nævnes, at Menneskeretsdomstolen den 7. oktober 2005 i sag nr. 5705/04 har afvist en klage over Arbejdsrettens dom af 4. august 2003 i sag A 12003.032 som ”manifestly ill-founded”. Ved dommen fandt Arbejdsretten, at Danske Funktionærforbunds konflikt mod en virksomhed, som var overenskomstdækket, som følge af medlemskab af Kristelig Arbejdsgiverforening, var lovlig.”

Man må imidlertid stille spørgsmål ved den juridiske holdbarhed af Arbejdsrettens kategoriske afvisning af, at konfliktretten - og dermed blokaderetten - er uforenelig med Danmarks internationale forpligtelser, dels i relation til EU-regler af markedsmæssig karakter og dels i relation til menneskerettighedskonventionen, ikke mindst i den individbeskyttende retning, som bl.a. kom til udtryk i dommen af 11. december 2006, hvor Danmark blev dømt for konventionskrænkelse. De berørte virksomheder fremkommer med substantielle indsigelser om aftalefrihed og konkurrencemæssig forskelsbehandling. Sammenholdt med lønmodtagernes følelse af at blive forsøgt domineret af en forening, de ønsker at stå uden for, er der næppe tvivl om, at man må nære betydelige *juridiske* betænkeligheder ved den praksis, der blev bekræftet senest ved Arbejdsrettens dom af 12. december 2007.

### International praksis – set i dansk kontekst

#### Eksklusivaftale-sagen

I dom af 11. januar 2006 udtalte Menneskerettighedsdomstolen i præmis 70, at

”der må lægges behørig vægt på individets ret til at melde sig ind i en fagforening efter eget valg uden frygt for at blive ramt på sit levebrød”<sup>1</sup>

Synspunktet, som den danske stat ikke formåede at værne af egen kraft, men måtte have en international domstol til at fastslå, har en åbenbar sammenhæng med den situation som medarbejdere på eksempelvis Nørrebro Bryghus oplever, idet deres arbejdsplads rammes af blokader fra en fagforening, hvis indblanding man ikke ønsker. I det lange løb koster blokader omsætning og dermed arbejdspladser.

Perspektivet i denne sammenhæng er således ikke arbejdsgiverens aftalefrihed, men de ansattes hab og forventning om beskæftigelse.

---

<sup>1</sup> (se uautoriseret oversættelse af statsaut. translator Charlotte Langkilde, <http://www.krifa.dk>)

Evaldsson-sagen Dom af 13. februar 2007 - (Case of Evaldsson and others v. Sweden, 75252/01)

Menneskerettighedsdomstolen har i senere praksis fastholdt en kritisk linie over for (medlemsstater, som tillader) fagforeninger, der i kraft af styrke og ideologi har uønsket indflydelse på ikke-medlemmers forhold.

Evaldsson-sagen vedrørte nogle svenske byggearbejdere, der ikke var medlem af det overenskomstbærende forbund, Svenska Byggnadsarbetarförbundet. I medfør af den overenskomst, der gjaldt for ansættelsesforholdet, skulle deres arbejdsgiver trække et beløb fra deres løn. Dette beløb skulle betales til fagforeningen (som de ikke var medlem af) til dækning af "inspection fee". De pågældende medarbejdere bad sig fritaget fra dette gebyr, hvilket deres arbejdsgiver imødekom. Ved en efterfølgende prøvelse i den svenske Arbetsdomstolen fik arbejdsgiveren ikke medhold i, at dette gebyr i relation til ikke-medlemmer, udgjorde en krænkelse af menneskerettighedskonventionen. Arbetsdomstolen lagde vægt på, at medarbejderne ikke var under pres eller var tvunget til at melde sig ind i det overenskomstbærende forbund.

Lønmodtagerne indbragte sagen for Menneskerettighedsdomstolene, hvis flertal udtalte, at gebyret, der ikke stod i et rimeligt forhold til fagforeningens kontrolopgaver, udgjorde et indgreb i de ansattes private ejendomsret, som Sverige var konventionsmæssigt forpligtet til at beskytte. Flertallet fandt derfor ikke grund til tillige at vurdere gebyret i forhold til den foreningsfrihed, som blev fastslået i sagen mod Danmark.

I præmis 63 udtalte Menneskerettighedsdomstolen:

"Moreover, while the respondent State has to be given a wide margin of appreciation in the organisation of its labour market, a system which (...) in reality delegates the power to legislate, or regulate, important labour issues to independent organisations acting on that market requires that these organisations are held accountable for their activities. This requirement was particularly significant in the present case, where the labour market organisations had concluded a collective agreement whose effects also extended to unorganised workers, obliging them to contribute financially to a particular activity carried out by a trade union. In these circumstances, the Court finds that the State had a positive obligation to protect the applicants' interest."

Den svenske dommer Fura-Sandström var enig i, at konventionen var krænkelse, men udtalte, at sagen burde have været bedømt efter konventionens artikel 11 om foreningsfrihed. Hun fandt, at lønmodtagerne berettiget havde en mistanke om, at gebyret generelt finansierede en forening med en politisk dagsorden. Sverige havde derfor krænkelse konventionen.

EU-systemet

Der har tidligere været en tilbageholdenhed i EU-systemet mod at anskue de kollektive arbejdsmarkedsaftaler med EU-retlige briller. Således har EF-Domstolen tidligere afvist, at en konflikt til støtte for overenskomstkrav, der eksempelvis indebar placering af medarbejdernes pensionsmidler i et bestemt pensionsinstitut, kunne anfægtes på grundlag af tanker om fri konkurrence (mellem eksempelvis pensionsinstitutter). (Albany, Brentjens, Drivjende Bokkesagerne, C-67/96, C-115/97, C-116/97, C-117/97 og C-219/97). I Van der Woude-sagen (C-222/98) gjorde en individuel lønmodtager gældende, at en overenskomsts henvisning til en bestemt sygeforsikring stred mod konkurrencereglerne. Den pågældende, ville hellere have, at arbejdsgiveren bidrog til en anden sygeforsikring, der ville have givet ham større tilskud til tandbehandling. Heri fik han ikke medhold.

Domstolen anførte i præmis 59:

”Kollektive aftaler, der indgås mellem [repræsentative] arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, har ganske vist nødvendigvis visse konkurrencebegrænsende virkninger. De socialpolitiske målsætninger, der forfølges med sådanne aftaler, ville imidlertid blive bragt alvorligt i fare, hvis arbejdsmarkedets parter var underlagt traktatens artikel (...) i forbindelse med deres fælles bestræbelser på at finde egnede foranstaltninger til at forbedre beskæftigelses- og arbejdsvilkårene.”

Det bærende for at retfærdiggøre en fravigelse fra et fundamentalt EU-retligt princip om fri konkurrence synes at være, at de agerende organisationer er repræsentative og at arbejdsmarkedets parter udover fælles bestræbelser. Ser man blokaderetten med disse briller – navnlig i relation til en virksomhed, der som Nørrebro Bryghus eksempelvis har overenskomst med en anden fagforening og hvor det store flertal af medarbejderne ikke er organiseret i det konfliktende forbund - må man stille sig tvivlende over for, om EF-Domstolen fortsat vil afvise at anskue en kollektiv overenskomst efter en traditionel EU-retlig målestok. Hertil kommer at overenskomstkrav mod en, men ikke alle, virksomheder, der opererer i samme marked, kan være noget konkurrenceforvridende.

Viking Line-sagen, dom af 11. december 2007, C-438/05 og

Den 11. december 2007, afsagde EF-Domstolen dom i den såkaldte Viking Line-sag, om en blokade fra den finske fagbevægelse i anledning af et rederis udflagning af færgedrift med deraf følgende ændring af ansættelsesvilkårene. Domstolen fastslog bl.a., at kollektive kampskridt ikke principielt falder uden for anvendelsesområdet for traktatens artikel 43 om etableringsfrihed, og disse kampskridt udgør restriktioner for etableringsfriheden. Spørgsmålet var derefter, om de konkret iværksatte kampskridt var berettigede. Domstolen fastslog vedrørende de kollektive kampskridt (præmis 81):

”... da de har til formål at beskytte arbejdspladser og arbejdsvilkårene for medlemmerne af denne fagforening, der kan blive berørt af en udflagning af Rosella, kan de for en umiddelbar betragtning med rimelighed anses for at være omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagere, men denne kvalifikation kan imidlertid ikke opretholdes, hvis det godtgøres, at arbejdspladserne og arbejdsvilkårene ikke bliver bragt i fare eller alvorligt truet.”

Som eksempel, hvor arbejdspladsen eller arbejdsvilkårene ikke er alvorligt truet, nævner domstolen den situation, hvor en arbejdsgiver har udstedt en retligt bindende garanti om, at lovgivningen og den kollektive overenskomst, der regulerer de ansattes arbejdsforhold, vil blive overholdt. Det vil i øvrigt være op til den nationale domstol at afgøre, om de formål, der søges opnået, vedrører beskyttelsen af arbejdstagere.

I sagen om Nørrebro Bryghus, hvor Arbejdsretten afsagde dom den 12. december 2007, henvistes til Viking Line-dommen af 11. december 2007. Arbejdsretten synes uden nærmere argumentation at være af den opfattelse, at i det omfang en (sympati-)konflikt er lovlig efter traditionel dansk arbejdsret, vil der ikke foreligge brud på EU-reglerne.

Dette er næppe en holdbar indfaldsvinkel. Situationen i Nørrebro-sagen var jo netop, at arbejdsgiver havde tegnet en anden overenskomst, som – også efter dansk arbejdsret - var retligt bindende for ham. Medarbejdernes arbejdsvilkår var – med EF-Domstolens ord – næppe ”bragt i fare” eller ”alvorligt truet”. Vilkårene var blot anderledes end de, som i de konfliktende forbunds optik var onskværdige.

#### Vaxholm-sagen, dom af 18. december 2007, C-341-05

Den svenske Evaldsson-sag om overenskomstmæssigt gebyr om menneskerettighedsdomstolen var særligt prekær for den ”traditionelle fagbevægelse” i Sverige, der parallelt med sagen i Strasbourg for Menneskerettighedsdomstolen, var involveret i en sag ved EF-Domstolen i Luxembourg vedrørende et lettisk byggefirma, der gik konkurs efter en blokade.

Virksomheden, Lavalun Partneri Ltd. nægtede nemlig at indgå overenskomst med Svenska Byggnadsarbetarförbundet. Et af stridspunkterne var, at det lettiske firma ikke ville acceptere netop det gebyr, som fagforeningen opkrævede. Det centrale problem var dog, at den lettiske virksomhed ikke havde rimelig mulighed for at gennemskue den økonomiske rækkevidde af overenskomstkrauet, og at virksomheden frygtede at blive pålagt vilkår, der ville være konkurrenceforvridende i forhold til andre virksomheder.

Domstolen udtalte i præmis 91:

”Retten til at iværksætte kollektive kampskridt skal [...] anerkendes som en grundlæggende rettighed, der er en integrerende del af de generelle fællesskabsretlige principper, som Domstolen skal sikre overholdelsen af, men det gælder dog ikke desto mindre, at udøvelsen af denne ret kan undergives visse begrænsninger...”

De kollektive kampskridt vanskeliggjorde etablering for udenlandske virksomheder, og spørgsmålet var herefter, om det var retfærdiggjort.

Om kollektive kampskridt udtalte EF-Domstolen i præmis 103:

”... retten til at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at beskytte arbejdstagere i værtsmedlemsstaten mod en eventuel social dumping, kan udgøre et tvingende alment hensyn som omhandlet i Domstolens praksis, der i princippet kan begrunde en restriktion for en af de ved traktaten garanterede grundlæggende friheder”

På den baggrund var det som udgangspunkt anerkendelsesværdigt, at den lettiske virksomhed blev modt med krav om overenskomst. Problemet i den konkrete sag var herefter bl.a. at virksomheden havde tegnet overenskomst i hjemlandet, og at der forelå national forskelsbehandling.

Med vidneudsagnet fra medarbejderen på Nørrebro Bryghus in mente, vil det nok være lidt drastisk at antage, at de lønmodtagere, der er ansat på virksomheder, der har en overenskomst, som blot efter et konkurrerende fagforbunds opfattelse ikke er tilfredsstillende, er udsat for ”social dumping”.

### Sammenfatning

Praksis i dansk arbejdsret har i årevis ligget fast: kollektive kampskridt er legitime midler til at opnå en kollektiv overenskomst. Dette kan også gælde virksomheder, der i allerede har en overenskomst, som medarbejderne er tilfredse med.

Denne praksis har fra politisk side medført beslutningsforlag i Folketinget, uden dog at disse er blevet vedtaget.

Det er imidlertid ikke alene et politisk spørgsmål. Danmark må med eksklusivaftale-dommen fra 2006 og talrige domme fra EF-Domstolen sande, at lovgivning ikke alene er et (indenrigs-)politisk anliggende, men tillige et spørgsmål om overholdelse af de internationale forpligtelser, som Danmark frivilligt har underlagt sig.

Der er i praksis fra Menneskerettighedsdomstolen og EF-Domstolen klare tendenser, der peger i retning af, at Danmark *ikke* kan opretholde en retstilstand, der lovliggør blokader mod virksomheder, der *har* tegnet overenskomst, og hvor et klart flertal af den pågældende virksomheds medarbejdere er godt tilfredse med arbejdsvilkårene. De modstående argumenter om social dumping, dårlige arbejdsvilkår m.v. er ikke bæredygtige. Tværtimod forekommer den tilfældighed, hvormed nogle virksomheder, frem for andre, mødes med blokader til støtte for overenskomstkraft, at være markedsforstyrrende i en grad, så det er retligt betænkeligt.

Menneskerettighedsdomstolens svenske dommer i ”gebyr-sagen” fra 2007 ville som nævnt afgøre sagen efter konventionens bestemmelse om foreningsfrihed. Det ville i givet fald have været et juridisk spørgsmål, om konventionen beskytter mod andet end pres og tvang over for den enkelte lønmodtager. Formålet med en blokade er jo ikke i første række at skaffe nye medlemmer, og en blokade indebærer som sådan ikke noget direkte pres eller nogen direkte tvang over for ikke-medlemmer.

Den svenske dommer anførte følgende:

”Assuming that the Court’s case-law on the negative freedom of association can be interpreted in this way, it might be fair to describe it as somewhat undeveloped and conservative to date. Perhaps this case was not the appropriate one for developing the case-law further to include other situations that those where actual force or strong pressure had been exercised.”

Man må med Arbejdsrettens accept af blokaderettens udstrækning spørge, om ikke der med en Norrebro Bryghus-sag sammenholdt med strømningerne i international ret anes konturerne af en sag, der er ”appropriate” for en bedømmelse af rimeligheden af de danske tilstande. Når man tager domstolens aktive linie i eksklusivaftale-sagen i betragtning, forekommer det i hvert fald sandsynligt, at domstolen vil forholde sig særdeles kritisk over for blokaderetten, når den bruges til at genere virksomheder og medarbejdere, der udøver deres forenings- og aftalefrihed til at indgå de overenskomster, som de finder bedst.

Det ville være klædeligt og ønskeligt, om man i Danmark - frem for at blive dømt i endnu en foreningsfrihedssag ved EU- eller Menneskerettighedsdomstolen - gennemførte en lovgivning, som præciserer blokaderettens omfang efter de oven for anførte retningslinier.

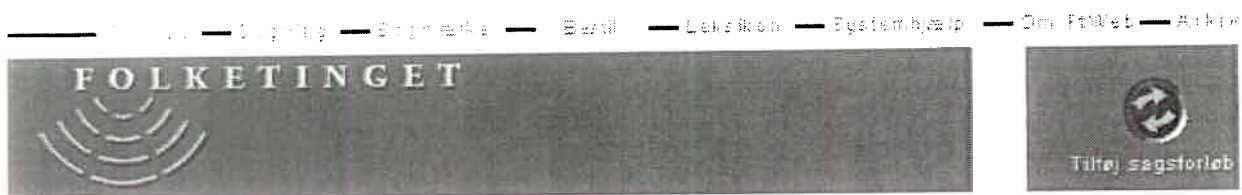
Det forekommer i denne forbindelse nærliggende at tage udgangspunkt i det forslag til folketingsbeslutning om begrænsning af retten til at iværksætte faglig blokade på arbejdsmarkedet, som blandt andet Venstre og Konservative har fremsat (senest som forslag B13 af 4. oktober 2001, der vedhæftes nærværende redegørelse).

København, den 15. januar 2008



Søren Juul





## **B 13 (som fremsat): Forslag til folketingsbeslutning om begrænsning af retten til at iværksætte faglige blokader på arbejdsmarkedet.**

Fremsat den 4. oktober 2001 af Knud Erik Kirkegaard (KF), Pia Christmas-Møller (KF), Kristian Jensen (V), Flemming Kofod-Svendsen (KRF) og Ole M. Nielsen (KRF)

### **Forslag til folketingsbeslutning**

## **om begrænsning af retten til at iværksætte faglige blokader på arbejdsmarkedet**

Folketinget pålægger regeringen inden den 1. januar 2002 at fremsætte et lovforslag, der indsnævrer retsgrundlaget for iværksættelse af faglige blokader på arbejdsmarkedet.

Lovforslaget skal indebære, at det ikke vil være lovligt for en faglig organisation, der kun har et mindretal af medarbejderne på en virksomhed som medlemmer, at etablere en faglig blokade mod den pågældende virksomhed, såfremt virksomheden har indgået kollektiv overenskomst med en anden faglig organisation med et indhold, der sikrer medarbejderne løn- og arbejdsvilkår, der generelt ikke afviger væsentligt fra det niveau, som normalt er gældende for tilsvarende arbejde i den del af landet, hvor virksomheden er beliggende.

### *Bemærkninger til forslaget*

Forslaget er en uændret genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 11, fra folketingsåret 2000-01. Se Folketingstidende, forhandlingerne side 958 og tillæg A side 1309 og 1311. Dette forslag var en uændret genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 18, folketingsåret 1999-2000. Se Folketingstidende 1999-2000, forhandlingerne side 1374 og tillæg A side 1340 og 1342.

Efter dansk arbejdsretlig tradition har faglige organisationer ret til at etablere faglige blokader mod en virksomhed. Denne ret benyttes primært i situationer, hvor den faglige organisation ønsker indgåelse af overenskomst med den pågældende virksomhed.

Der er ligeledes tradition for eventuel etablering af sympatikonflikter mod virksomheder, der har forretningsmæssig forbindelse med den blokaderamte virksomhed.

Muligheden for at iværksætte blokader med henblik på at opnå overenskomst og dermed muligheden for at forbedre medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår er således en del af grundlaget for den danske arbejdsmarkedsmodel, som både herhjemme og i udlandet fremhæves som en moderne og hensigtsmæssig model for regulering af forholdene på arbejdsmarkedet. Som konsekvens heraf er Folketinget traditionelt meget tilbageholdende med at foretage lovregulering af arbejdsmarkedet.

Der har imidlertid i de senere år været en tendens til at iværksætte blokader, hvor det primære formål ikke har været at forbedre medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår på den blokaderamte virksomhed, men i stedet at sikre en monopollignende status for den pågældende faglige organisation i forhold til

konkurrerende faglige organisationer, også selv om den blokerende faglige organisation kun har haft en stærkt begrænset andel af medarbejderne på virksomheden som medlemmer. Sådanne magtkampe mellem konkurrerende faglige organisationer kan være langvarige og medføre omfattende skadevirkninger for økonomi og beskæftigelse på de ramte virksomheder, uden at medarbejderne får hverken gavn eller glæde af det.

Som eksempler på sådanne konflikter kan nævnes SiD's blokader mod virksomheden Ikadan i Ikast og Brørup Maskinstation i Bøvlingbjerg i Vestjylland. Begge konflikter varede længere end et år.

Ikadan producerer bl.a. plastprodukter til bygge- og køleskabsindustrien. Ved konfliktens start i 1998 var der ansat ca. 50 medarbejdere på Ikadan, og et tilsvarende antal har været beskæftiget på andre virksomheder med underleverancer. Efter ca. et års blokade var medarbejderstaben reduceret til omkring 15, og det må antages, at virksomheden har lidt et betydeligt økonomisk tab. Underleverandørerne har på grund af blokaden været tvunget til at stoppe leverancerne til Ikadan. Det gælder således bl.a. Birns Jernstøberi i Holstebro, og Ikadans største kunde, køleskabsfabrikken Gram, der aftog ca. 60 pct. af omsætningen, har været tvunget til at opgive samarbejdet med virksomheden.

Ikadan havde som medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening overenskomst med Kristelig Fagforening, og denne overenskomsts løn- og arbejdsvilkår afveg ikke væsentligt fra de vilkår, som var gældende for tilsvarende arbejde i Midt- og Vestjylland. Kun et fåtal af medarbejderne var organiseret hos SiD.

Blokaden er nu afviklet, men kun, fordi der blev indgået en paralleloverenskomst via tvang. Virksomheden ville ganske enkelt være nødsaget til at lukke, hvis man ikke havde indgået overenskomst med SiD.

Brørup Maskinstation beskæftiger i sommerhalvåret 12-14 medarbejdere og i vinterhalvåret 5-6 medarbejdere. Kundekredsen er primært landmænd. Virksomheden er medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening, og medarbejderne er dermed dækket af denne organisations overenskomst med Kristelig Fagforening. Også denne overenskomst sikrede virksomhedens medarbejdere løn- og arbejdsvilkår, der ikke afveg væsentligt fra vilkårene i SiD's overenskomst.

Også denne blokade er nu løst, men kun gennem en midlertidig aftale mellem DLG og SiD. Løsningen kom i stand i og med, at DLG skal overvåge, at maskinstationen overholder SiD's mindsteløn. Når den midlertidige ordning udløber, er der dog intet til hinder for, at SiD kan iværksætte endnu en blokade.

Blokaden mod de to virksomheder har af Kristelig Arbejdsgiverforening været indbragt for Arbejdsretten, som i en kendelse af 6. maj 1999 har fastslået, at selv om begge virksomheder er omfattet af kollektive overenskomster, må blokaderne alligevel anerkendes som værende i overensstemmelse med det danske arbejdsretlige grundlag.

I Arbejdsrettens dom hedder det bl.a.: »Arbejdsretten finder det utvivlsomt, at konflikten i såvel Brørup-sagen som Ikadan-sagen alene har til formål at sikre Specialarbejderforbundet i Danmark overenskomster inden for forbundets naturlige fagområde, og at SiD's interesse i at opnå overenskomst med virksomhederne under hensyn til dette forbunds position og medlemstal samt ansættelsesforholdene i de to virksomheder har den fornødne styrke og aktualitet. Arbejdsretten finder endvidere, at det ved bedømmelsen heraf er uden betydning, at det arbejde, der søges overenskomstdækket, er dækket af overenskomster indgået med Kristelig Fagforening. Det bemærkes herved, at Kristelig Fagforening med hensyn til medlemmer og overenskomstdækning står i et frit konkurrenceforhold til Specialarbejderforbundet i Danmark, og at denne konkurrence ikke er underlagt de begrænsninger, som kan følge af en tilslutning til en fælles hovedorganisation. Det er derfor også uden betydning, om overenskomsterne mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og

Kristelig Fagforening er kollektive overenskomster i arbejdsretslovens forstand.«

Forslagsstillerne er imidlertid af den opfattelse, at så langvarige konflikter med så omfattende skadevirkninger for de ramte virksomheder og deres medarbejdere, og som, jf. kendelsen fra Arbejdsretten, reelt blot er udtryk for magtkampe mellem konkurrerende arbejdstagerorganisationer, er uacceptable. Forslagsstillerne finder det derfor nødvendigt at få præciseret og indsnævret det retlige grundlag for at kunne iværksætte faglige blokader.

Efter forslaget vil det fortsat være muligt at iværksætte blokader med det formål at opnå overenskomst med henblik på generelt at forbedre løn- og arbejdsvilkårene på virksomheden. Hvis den blokerende faglige organisation har flertallet af medarbejderne som medlemmer, sker der overhovedet ingen ændringer i forhold til den nuværende retstilstand. Dette er ligeledes tilfældet, hvis medarbejderne på virksomheden ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, eller hvis en eventuel kollektiv overenskomsts bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår ikke i det væsentlige generelt er på samme niveau, som hvad der normalt er gældende for tilsvarende arbejde i den del af landet, hvor virksomheden er beliggende. Blokaderetten er i disse situationer altså fortsat til stede, også selv om den blokerende faglige organisation kun har et mindretal af medarbejderne på virksomheden som medlemmer.

Begrænsningen af retten til at iværksætte blokade omfatter efter forslaget således kun de situationer, hvor den faglige organisation alene har et mindretal af medarbejderne som medlemmer på en virksomhed, og hvor denne har indgået en kollektiv overenskomst med løn- og arbejdsvilkår, der ikke afviger væsentligt fra det normale niveau for tilsvarende arbejde i det lokale område.

## ***Skriftlig fremsættelse***

**Knud Erik Kirkegaard (KF):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om begrænsning af retten til at iværksætte faglige blokader på arbejdsmarkedet.*

(Beslutningsforslag nr. B 13).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.

</HTML