

IVÆRKSÆTTELSE OG KONSEKVENSER AF EN KONFLIKT



Kandidatspeciale 2017

Pia Oustrup Falkenham

Indholdsfortegnelse

Abstract	3
1. Introduktion	5
1.1. Indledende betragtninger	5
1.2. Problemfelt.....	5
1.3. Problemformulering	6
1.4. Afgrænsning	7
2. Metode	7
3. Arbejdskonflikter	8
3.1. Hovedkonflikten	8
3.1.1. Strejke og blokade	8
3.1.2. Demonstrationer og retsstridig fysisk blokade	9
3.1.3. Opfordringer til kundeboykot	10
3.2. Sympatikonflikten.....	10
3.3. Opsummering	11
4. Muligheder for den ramte virksomhed	12
4.3. Lockout og boykot	12
4.4. Opsummering	13
5. Betingelser for iværksættelse af arbejdskonflikter	14
5.1. Inden for et hovedaftaleområde.....	14
5.2. Uden for et hovedaftaleområde.....	15
5.3. Virksomhed uden overenskomst.....	15
5.4. Virksomhed omfattet af overenskomst	17
5.5. Organisationens naturlige faglige område	17
5.6. Overenskomstkravets aktualitet	18
5.7. Opsummering	19
6. Arbejdsretten	20
6.1. Faglig voldgift	21
6.2. Praksis fra Arbejdsretten	21
6.2.1. Lovligheden af varslede kollektive kampskridt.....	22
6.2.2 Opsummering	27
6.2.3 Konfliktens omfang	28
6.2.4. Opsummering	33
6.3. Grænserne for at anvende kampmidler i kollektiv konflikt.....	34
7. Efter konflikten	35
7.1. Typer af kollektive overenskomster	35
7.1.1 Tiltrædelsesoverenskomst	36
7.2. Erstatningskrav.....	38
7.3. Muligheder for at træde ud af et overenskomstforhold.....	39
7.3.1. Opsigelse af overenskomster	40
7.3.2. Frigørelseskonflikt	43
7.3.3. Virksomhedsoverdragelse	44
7.4. Opsummering	45
8. Konklusion	47
9. Litteraturliste	50
9.1. Bøger.....	50
9.2. Love	50

9.3. Retspraksis	50
-------------------------------	-----------

Abstract

Every employer on the Danish labour market is likely to make acquaintance with a trade union at some point, or even be met with a notice of dispute, since Danish trade unions have many members who are spread across the labour market. For an employer who employs many organised union members, a labour dispute warning will be threatening, and so it is likely that the warning alone will be enough to make the employer sign a collective agreement. Furthermore, a warning about a sympathetic labour dispute could also be threatening for employers since they are cut off from their essential business relations.

As such, this thesis seeks to investigate which options employers have when facing a labour dispute warning or, in the worst case, a labour dispute or sympathy labour dispute. Additionally, it will cover what legal instruments of battle that trade unions can use in case of a labour dispute.

An overview of the existing literature on labour law will be provided and pinned against relevant jurisprudence, i.e. the Labour Court's statements in relevant cases. The analysis contains a definition of the criteria to initiate a legal labour dispute and the affected employers' opportunities to react.

The current state of the law is identified based on the analysis of three of the Danish Labour Court's adjudications. First, the Ryanair case is analysed in depth. In this case, the Danish Labour Court stated that a Danish trade union has the right to initiate a labour dispute against Ryanair to support the claim of a contractual settlement of pilots and cabin crew on Ryanair bases in Denmark. Second, the legal practice in the case of Nørrebro Bryghus is analysed in order to find out if the initiated labour dispute was legal. It was also decided whether the illegal initiation eventually could lead to the Labour Court to declare it illegal. Third, the case about Restaurant Vejlegården is analysed. This concerns the trade unions right to initiate a conflict towards a company, which already is covered by a collective agreement.

Finally, a company's opportunities to step out of a collective agreement is analysed. The thesis has a particular focus on the conditions that refer to the general agreement §7, part 2, which includes a type of irrevocability in a collective agreement. The meaning of the requirement is analysed in depth, comprising the relevant practice from the Labour Courts decisions are involved. Additionally, the options to introduce a release of labour dispute, as well as the consequences for the new owner at a transfer of business covered by the collective agreement are clarified.

This thesis covers how far a trade union is allowed to go in times of a labour dispute and which opportunities the affected employer has. An unorganised company, which in practice lives up to the collective agreed working- and salary terms, can legally be hit by a labour dispute. Trade unions are faced with a number of demands when starting a labour dispute. One of them is that the labour dispute has to follow a legal, professional cause. Also, the area within the labour dispute has to be connected to the trade unions' professional compound. The Labour Court's practice shows that fulfilment of the criteria is adequate to initiate a labour dispute.

The conclusion covers the consequences of a legal instituted labour dispute. The consequences consist of which option a legal disputed company has and which options it has to reject a demand of agreement. Further, the conclusion evaluates which consequences a signed agreement has to a company as well as its option to release itself from the agreement.

1. Introduktion

1.1. Indledende betragtninger

På det danske arbejdsmarked vil formentlig størstedelen af både arbejdsgivere og lønmodtagere på et givent tidspunkt have stiftet bekendtskab med en fagforening. Overenskomstkrauet kan for mange arbejdsgivere være en udfordring. Selv om man som arbejdsgiver tilbyder gode eller endda bedre vilkår i forhold til løn og arbejdsforhold end de vilkår der fremgår af en given overenskomst, så vil en faglig organisation alligevel have hjemmel til at varsle en konflikt over for arbejdsgiveren. En redegørelse af betingelserne for at iværksætte en konflikt vil være indeholdt i dette speciale.

Det er en udfordring for mange uorganiserede virksomheder, når de kommer i søgelyset af en fagforening, og ikke mindst når de bliver mødt med et konfliktvarsel. Det er ikke alle virksomheder, som har ressourcer til eller har en egnet struktur til at være ramt en konflikt, sideløbende med den almindelige daglige drift. Med de faglige organisationers pressionsmidler, kan arbejdsgivere tvinges til at indgå overenskomst. I visse tilfælde også selvom de allerede er overenskomstdækket.

Formålet med overenskomster er at sikre ordnede arbejds- og lønvilkår for fagforeningernes medlemmer, dog kan det diskuteres hvorvidt der er et formål med at presse en virksomhed til at tegne overenskomst, hvis forholdene for de ansatte allerede er bedre end de i overenskomsten krævede.

Forudsætningen for at en fagforening formår at tegne overenskomst med en virksomhed vil som oftest være at der er fremsendt et konfliktvarsel. Hvilke betingelser der stilles til at iværksætte en konflikt, herunder betingelserne for at afgive et konfliktvarsel, samt den ramte virksomheds muligheder for at reagere herpå, vil være de centrale problemstillinger i dette speciale. Slutteligt vil konsekvenserne for virksomheden efter en konflikt, samt dennes muligheder for at træde ud af en indgået overenskomst, analyseres og klarlægges.

1.2. Problemfelt

Det følger af arbejdsretsloven og af Arbejdsrettens retspraksis, at en fagforening lovligt kan varsle og indlede en konflikt mod en uorganiseret virksomhed, uanset om en virksomheds reelle løn- og arbejdsvilkår lever op til de i en overenskomst fastsatte. Er en virksomhed omfattet af en overenskomst med en organisation, som ikke hører under samme hovedorganisation som den konfliktvarslende,

gælder der herfor regler som er fastsat igennem Arbejdsrettens praksis, også i forhold til udstrækningen af konflikten. Hvad der ligger bag denne regulering, er interessant at få belyst.

Der stilles krav om en række formelle betingelser som skal opfyldes, når der varsles og iværksættes en konflikt og sympatikonflikt. Disse krav vil blive analyseret i nærværende speciale.

Endvidere vil det blive belyst hvorvidt en konflikt reelt har betydning for den ramte virksomhed. Det vil herunder være relevant at få belyst, hvilke muligheder en arbejdsgiver har for at agere, når denne bliver mødt med et overenskomstkraft fra en faglig organisation.

Det vil herunder klarlægges, hvorvidt den ramte virksomhed har mulighed for at undgå en tiltrædelse af overenskomst.

Idet omfanget af en konflikts udstrækning ikke er reguleret i arbejdsretsloven, men blot selve konfliktretten, er det interessant at se på hvilke tendenser Arbejdsrettens praksis fastlægger for, hvilken retstilstand der er gældende herfor. Hvor sættes grænserne for lovligheden af kampskridtene i konflikten, og hvilke konsekvenser har en overtrædelse heraf?

Er en virksomhed blevet presset til at indgå overenskomst er det, set i lyset af hovedaftalens vilkår, vanskeligt at træde ud af overenskomsten igen. Eventuelle muligheder for at frigøre sig fra en overenskomst er i konfliktrettens helhed en væsentlig del.

I takt med arbejdsretslovens udvidelse i 1973, udvidede rettens kompetence sig også. Udvidelsen af kompetencen ligger til grund for at retstilstanden på området i forhold til konflikters udstrækning, i dag ikke er entydig. Området er reguleret af Arbejdsrettens praksis, hvorfor der i dette speciale vil fokuseres på den nyere retspraksis for dermed at kunne fastlægge den nuværende retstilstand.

1.3. Problemformulering

På baggrund af det ovenfor nævnte problemfelt, er problemformuleringen i dette speciale følgende:

Hvad er de formelle krav til iværksættelse af en lovlig konflikt, og hvilke muligheder har den konfliktramte virksomhed for at agere?

1.4. Afgrænsning

Specialet vil tage udgangspunkt i Arbejdsrettens afgørelser omkring danske virksomheder med formålet at belyse den nuværende retstilstand på området i Danmark. Der afgrænses således fra EU-retlige regler samt fra udenlandske virksomheder.

Endvidere afgrænses der fra at inddrage ældre og historisk retspraksis, idet der fokuseres på de nyere afgørelser med henblik på at få klarlagt den nuværende retstilstand.

2. Metode

Det er formålet med dette speciale at afdække hvilke formelle betingelser der stilles krav om i forbindelse med iværksættelse af en arbejdskonflikt. Dernæst vil betydningen af den iværksatte konflikt for den ramte virksomhed belyses, og ved at analysere retspraksis på området vil retstilstanden klarlægges. Endvidere vil den ramte virksomheds muligheder efter indgåelse og ved eventuel fratrædelse af overenskomst analyseres.

Den juridiske metode vi i dette speciale behandles ud fra den retsdogmatiske metode. Formålet med den retsdogmatiske metode er at finde frem til gældende ret. Der findes frem til gældende ret ved at beskrive, fortolke, analysere og systematisere gældende ret.¹

Specialets emne er iværksættelse og konsekvenser af en konflikt. Behandlingen heraf vil tage udgangspunkt i arbejdsretlig litteratur, som vil have en redegørende funktion. Dernæst vil udvalgt retspraksis på området blive analyseret for at komme frem til, hvad Arbejdsretten tillægger vægt i bedømmelsen af hvor vidtgående en arbejdskonflikt må være. Den arbejdsretlige litteratur vil blive sammenholdt med relevant retspraksis, som analyseres for at give svar på specialets problemstilling.

¹ Munk-Hansen (2014), s. 86

² Kristiansen (2014), s. 463

3. Arbejdskonflikter

Dette afsnit har til formål, overordnet at redegøre for de forskellige former for konflikt og de dertilhørende kollektive kampskridt. Først vil der redegøres for hovedkonfliktens kampskridt, herunder også en forklaring på hvordan der skelnes mellem lovlige og ulovlige kampskridt. Dernæst forklares sympatikonflikten og anvendelsen heraf.

3.1. Hovedkonflikten

3.1.1. Strejke og blokade

Lønmodtagere har ret til at anvende strejke og blokade som virkemidler i en kollektiv arbejdskonflikt, hvilket er en almindelig arbejdsretlig grundsætning. Forskellen på de to kampskridt er, at en strejke forhindrer arbejdsgiveren i at benytte lønmodtagerens arbejdskraft i et givent tidsrum, mens der ved en blokade afskæres den konfliktramte arbejdsgiver fra at kunne indhente ny arbejdskraft så længe konflikten er i gang. Man presser altså de konfliktramte arbejdsgivere med at afskære dem fra deres allerede bestående samt fremtidige arbejdskraft.

Det er som udgangspunkt op til den enkelte organisation, hvorvidt kampskridtene skal omfatte alle organisationens medlemmer på det konfliktberørte område eller kun en vis del. Antallet af omfattede medlemmer kan også øges på et senere tidspunkt, hvis det tilsigtes at konflikten skal udvides. Man kender det fra andre lande som fx Tyskland, at man strejker på forskellige virksomheder skiftevis én eller et par dage. Det vil ikke kunne lade sig gøre blot at strejke i eksempelvis 3 dage og derefter at genoptage arbejdet på det danske arbejdsmarked, idet det er en forudsætning for overenskomstsyste­met, at en strejke sidestilles med ophør af ansættelsesforholdet.² Udgangspunktet er således, at en lovlige arbejdsstandsning afbryder ansættelsesforholdet.

I Arbejdsrettens tidligere retspraksis, fastslog Arbejdsretten, at det er overflødig at aftale et fortrædelsesforbud, idet der består en almindelig arbejdsretlig pligt til efter en afsluttet konflikt ikke at fortrædige modparten.³ Denne pligt indebærer, at arbejdsgiveren har pligt til at genansætte de medarbejdere der har været omfattet af en lovlige konflikt. Alene hensyn i forhold til virksomhedens drift kan begrunde en undtagelse fra pligten.⁴

² Kristiansen (2014), s. 463

³ Waage (2015), s. 173

⁴ Waage (2015), s. 172

Om kampmidlerne strejke og blokade er effektive at anvende i en konflikt, afhænger af om den konfliktramte virksomheds lønmodtagere er medlemmer af den konflikttende organisation. Hvis der kun er en lille del eller slet ingen af lønmodtagerne der er medlemmer af organisationen, vil konflikten ikke påvirke den ramte virksomhed. I et sådant tilfælde vil organisationen have mulighed for at anvende andre midler, herunder indlede sympatikonflikter, som bliver omtalt i afsnit 3.2.

3.1.2. Demonstrationer og retsstridig fysisk blokade

Det følger af grundlovens § 79 omkring forsamlingsfriheden, at aktiviteter som demonstrationer og strejkevagter i forbindelse med en arbejdskonflikt er lovlige. Forsamlingsfriheden vægter formentlig tungest, i situationer hvor en demonstration skaber vanskeligheder i trafikken og færdslen omkring den konfliktramte virksomhed.⁵

Der foreligger en afgørende forskel mellem demonstrationer og fysiske blokader. Der må ligeledes skelnes mellem en lovlig almindelig arbejdsretlig blokade⁶ og en fysisk blokade, som er ulovlig.

Mens demonstrationer, som nævnt ovenfor, er lovlige, er fysiske blokader af den konfliktramte virksomhed ikke tilladt som kampmiddel. Der er tale om en fysisk blokade, når en gruppe af personer helt eller delvist afspærrer adgangen til virksomheden. Formålet er at forhindre alle ansatte, også de uorganiserede, fra at varetage deres arbejde hos virksomheden.

For at der kan være tale om en retsstridig adfærd i form af fysisk blokade, skal der være egentlige hindringer for den frie adgang til virksomheden.

Om der er en tidsmæssig begrænsning for hvor lang tid en forsamling må være samlet og derved for en kort periode blokere for adgangen til virksomheden, er uklart. I Ribus-sagen⁷ blev det anført, at en blokade af kun få minutters varighed var nok til at dømme efter politivedtægtens § 3 om forstyrrelse af den offentlige orden m.v. Tidligere fysiske blokader i samme langvarige konflikt, har formentlig haft indflydelse på udfaldet af dommen.

Hvis en demonstration udmunder i en fysisk blokade, eller enkelte medlemmer beslutter at udøve denne, kan fagforeningen som udgangspunkt ikke hæfte herfor. I denne situation vil en i øvrig lovlig konflikt ikke kunne gøres ulovlig. Det er altså afgørende for om en lovlig konflikt kan gøres ulovlig, om

⁵ Kristiansen (2014), s. 464

⁶ Se afsnit 3.1

⁷ U1997.615V

fagforeningen har et ansvar for, herunder om denne selvstændigt har ydet støtte til den fysiske blokade.⁸

3.1.3. Opfordringer til kundeboykot

Det er forbudt for fagforeninger at opfordre andre til boykot af en virksomhed.⁹ Dette forbud gælder både generelle opfordringer, der tilsigter en boykot, men også direkte opfordringer til eksisterende forretningsforbindelser til virksomheden. En henvendelse til en af virksomhedens forretningsforbindelser må under ingen omstændigheder indeholde en opfordring til at boykottere et fremtidigt samarbejde, selvom henvendelsen har et andet, givetvis større, angående.

En betingelse for at opfordringer til kundeboykot kan anses for ulovlig og dermed også gøre konflikten ulovlig er, at opfordringen har en direkte og nævneværdig indflydelse på konflikten forløb og virksomhedsudøvelsen.¹⁰

3.2. Sympatikonflikten

Til støtte for hovedkonflikten kan sympatiserende medlemmer og virksomheder anvende kampmidlerne sympatistrejke, sympatiblokade, sympatilockout og sympatiboykot.

Arbejdsretten har udtalt, at hovedbetingelsen for at kunne etablere en sympatikonflikt er lovlig, er at hovedkonflikten er lovlig. Der skal endvidere være interessefællesskab mellem lønmodtageren i hoved- og sympatikonflikten.

Sympatikonflikten skal ligeledes kunne påvirke hovedkonflikten. Endeligt skal sympatikonflikten også stå i et rimeligt forhold til hovedkonfliktens formål.¹¹

Sympatistrejken karakteriseres ved at en organisation pålægger sine medlemmer at nedlægge arbejdet i sympati med de konfliktende i hovedkonflikten.¹² Det betyder, at alle organiserede forretningsforbindelser eller serviceydere samt andre organiserede virksomheder, afskæres fra at udføre arbejde for den konfliktramte virksomhed. Formålet med sympatistrejken er at gøre det svært for den konfliktramte arbejdsgiver at få udført arbejde for sig.

Sympatiblokaden tilsigter at vanskeliggøre det for den konfliktramte arbejdsgiver at skaffe arbejdskraft, idet de sympatiserende medlemmer under konflikten varighed ikke må tage arbejde hos den konfliktramte virksomhed.

⁸ Kristiansen (2014), s. 466

⁹ Kristiansen (2014), s. 467

¹⁰ A 2007.831, Nørrebro Bryghus

¹¹ A 2007.831, Nørrebro Bryghus

¹² Kristiansen (2014), s. 469

Sympatilockout består i at lønmodtagere på andre virksomheder ikke for lov til at fortsætte deres arbejde. Formålet er at udøve et økonomisk pres, jf. afsnit 4. En sympatiboykot går ud på at de sympatikonfliktende virksomheder ikke ansætter lønmodtagere i hele konfliktperioden.

3.3. Opsummering

Lønmodtagere har ret til at anvende strejke og blokade som kampmidler i en konflikt. Mens en strejke forhindrer arbejdsgiveren i at have lønmodtagerens arbejdskraft til rådighed i en periode, afskæres arbejdsgiveren ved blokade fra at kunne indhente ny arbejdskraft. Strejken sidestilles med ophør af ansættelsesforholdet, og kan derfor ikke bestemmes til kun at vare enkelte dage, hhv. kan varigheden ikke på forhånd bestemmes af den faglige organisation. Arbejdsgiveren er endvidere forpligtet til at genansætte de af konflikten omfattede medarbejdere efter afslutningen af en lovlige konflikt, idet der gælder et fortrædelsesforbud.

Demonstrationer er modsat en fysisk blokade et lovligt kampmiddel. Der må ikke være tale om egentlige fysiske hindringer for den frie adgang til virksomheden. Den tidsmæssige udstrækning en forsamling må være samlet, og som følge heraf blokere adgangen til virksomheden, er ikke entydig.

Endvidere er det ikke lovligt for fagforeninger at opfordre andre til boykot af en virksomhed. For at en konflikt anses for at være ulovlig på grundlag af opfordring til kundeboykot, skal sammenhængen mellem udførelsen heraf og virksomhedsudøvelsen have en direkte og nævneværdig betydning.

Betingelserne for at kunne etablere en sympatikonflikt er først og fremmest at hovedkonflikten er lovlig. Dernæst skal der være interessefællesskab mellem lønmodtagerne i konflikterne, sympatikonflikterne skal kunne påvirke hovedkonflikten og sympatikonflikten skal ligeledes stå i et rimeligt forhold til hovedkonfliktens formål.

4. Muligheder for den ramte virksomhed

For en virksomhed, som allerede er omfattet af en overenskomst, gælder det at konflikter skal løses i kraft af forhandling og voldgift, se afsnit 6.1. Det er en naturlig følge af at have indgået en overenskomst, at fredspligten er gældende. Fredspligten gælder i overenskomstperioden og er gældende for både overenskomstparterne samt deres medlemmer.¹³

Betydningen af at fredspligten er gældende er, at hvis arbejdstagere beslutter at strejke eller at bruge andre kampmidler mod deres arbejdsgivere, så har arbejdstagernes fagforeninger forpligtet sig til aktivt at arbejde for, at kampskridtene ophører. Fagforeningerne har ved indgåelse af overenskomst forpligtet sig selv til at pålægge sine medlemmer til at udføre deres arbejde, hvis medlemmerne skulle beslutte sig for at anvende kollektive kampmidler.

Konsekvensen af at indgå en overenskomst er, at der ofte er indført et vilkår, som henviser til hovedaftalens § 7, stk. 2 eller et sammenligneligt vilkår, og indebærer at hvis en overenskomst opsiges, så gælder den som udgangspunkt indtil der er indgået en ny. Kan parterne ikke blive enige om en ny overenskomst, hvilket fagforeningen som udgangspunkt ikke har nogen interesse i, så gælder den opsagte overenskomst stadig. At frigøre sig af en overenskomst kan være en stor udfordring for virksomheden. Denne problematik vil tages op i afsnit 7, hvor virksomheders muligheder efter indgåelse af en konflikt vil belyses.

4.3. Lockout og boykot

En arbejdsgiver har mulighed for at anvende lockout og boykot som kampmidler i forbindelse med overenskomstmæssige stridigheder. En lockout forhindrer arbejdstagere i at fortsætte arbejdet i virksomheden. En boykot betyder, at de konfliktberørte arbejdstagere ikke kan ansættes hos andre konfliktramte arbejdsgivere.¹⁴

Arbejdsgiveren har ikke nogen egentlig interesse i at iværksætte en konflikt, så derfor må anvendelsen af lockout og boykot ses som en forsvarshandling på organisationens konfliktvarsel. Formålet er således at udbrede konflikten til organisationens øvrige medlemmer. Endvidere er det hensigten at lægge et økonomisk pres på lønmodtagerne, og dermed gøre dem afhængige af

¹³ Kristiansen (2014), s. 32

¹⁴ Kristiansen (2014), s. 463

organisationernes konfliktfonde. Når der er nået et tilstrækkeligt antal medlemmer, der skal udbetales konfliktstøtte til, vil det med et lockout være muligt at lægge et betydeligt økonomisk pres på organisationerne.¹⁵ At anvende lockout som forsvarshandling kan være en stor økonomisk byrde både på lønmodtagerside i forhold til udbetaling fra konfliktfondene men også på arbejdsgiversiden. Arbejdsgivernes formål ved en lockout er derved også ud fra et økonomisk perspektiv, at sprede konflikten ud til så mange medlemmer af den konfliktende organisation som muligt.

Arbejdsgiverens ret til at anvende lockout er ikke begrænset til kun at være som en forsvarshandling. Det fremgår klart af hovedaftalerne, at både lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden har samme beføjelser til at iværksætte konflikt.¹⁶ Arbejdsgiveren kan derfor ligeledes anvende lockout, hvor denne vil anses som et angreb.

Denne angrebshandling er arbejdsgiverens mulighed for at frigøre sig fra en overenskomst. Det er en særlig betingelse i hovedaftalerne, at arbejdsgiveren kun kan frigøre sig fra en opsagt overenskomst ved at indgå en ny aftale eller ved iværksættelse af en frigørelseskonflikt.

Udfordringen ved at skulle indgå en ny aftale er, at der ofte kun er én organisation, som har et givent fagområde under sig. Arbejdsgiveren vil derfor skulle forhandle en ny aftale med den samme organisation som den opsagte aftale var oprettet med. Organisationen og arbejdsgiveren skal således blive enige om en ny aftale, og indtil denne er indgået vil den gamle være gældende. Man kan som arbejdsgiver kun forsøge at ændre aftalens indhold, hvilket kan vise sig at være meget vanskeligt. Ej heller kan man forvente at få organisationens accept til at aftalen blot skal ophøre.

4.4. Opsummering

Fredspligten er gældende, hvis en virksomhed allerede er omfattet af en overenskomst. På baggrund heraf skal konflikter løses i kraft af forhandling og voldgift.

En virksomhed har mulighed for at forsvare sig over for en varslet konflikt, ved at varsle lockout eller boykot. Arbejdsgiverens ret til at anvende lockout, er ikke kun begrænset til at være en forsvarshandling, men kan også anvendes som et angreb.

Effekten af at anvende lockout er, at en virksomhed kan lægge et økonomisk pres på den konfliktende organisation, samt at konflikten spredes ud til så mange medlemmer af organisationen som muligt.

¹⁵ Kristiansen (2014), s. 463

¹⁶ Kristiansen (2014), s. 464

5. Betingelser for iværksættelse af arbejdskonflikter

5.1. Inden for et hovedaftaleområde

Der stilles en række krav til iværksættelse af konflikter, der ligger inden for hovedaftaleområdet. Reglerne om vedtagelsen af en konflikt er fastsat i hovedaftalerne, og som udgangspunkt skal vedtagelsen ske af det kompetente organ med et kvalificeret flertal.¹⁷ Hvad det kompetente organ er, er foreningernes egen beslutning. Der kræves et kvalificeret flertal for at vedtage iværksættelse af en konflikt, idet konsekvenserne kan være betydelig store og beslutningen derfor skal tages ud fra et sikkert grundlag.

Det varierer mellem de enkelte områder, hvorvidt varslingen af en konflikt er reguleret. Det er dog fælles for alle områder, at varslingen skal gå forud for opsigelsesvarslerne.¹⁸ En korrekt varsling af en arbejdskonflikt er elementær og tillægges stor betydning, formentlig på grund af de forholdsvis få krav der generelt stilles til iværksættelse af en konflikt.

Er en varsling ikke entydig og klar at forstå, vil tvivlen komme afsenderen til skade.¹⁹ Den egentlige handling der udføres, må gerne være mindre vidtgående end det rammerne er sat til i varslet, dog må handlingerne ikke være mere vidtgående end det der er varslet.

Inden for hovedaftaleområdet gælder det, at en fagforening er forpligtet til at oplyse hvem der vil blive ramt af konflikten. Dermed menes, at det skal gøres klart hvilke virksomheder der vil blive omfattet

Er varslet nået frem til modparten for sent, således at de fastsatte frister for konfliktens iværksættelse ikke kan overholdes, vil varslet være ugyldigt og der skal fremsendes et nyt for at konflikten kan iværksettes lovligt.²⁰

Endvidere skal et varsel ikke blot gives til den konfliktramte virksomhed, men også til dennes hovedorganisation. Det er væsentligt, at ikke blot modparten får meddelelse om varslet, netop af hensyn til en mulig sympatikonflikt som også vil kunne få indflydelse på andre overenskomstområder.²¹

¹⁷ Kristiansen (2014), s. 451

¹⁸ Kristiansen (2014), s. 451

¹⁹ Kristiansen (2014), s. 451

²⁰ Kristiansen (2014), s. 453

²¹ Kristiansen (2014), s. 453

5.2. Uden for et hovedaftaleområde

Det blev allerede fastsat i den faste Voldgiftsret i 1930, at en faglig organisation skal varsle en konflikt til modparten, uanset om varslingen er hjemlet i en hovedtale eller om den har hjemmel i en anden aftale.²² Varslingen skal ske i henhold til den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel. Dernæst er det også et krav, at det bliver tilkendegivet hvilke medarbejdere opsigelserne vedrører. Den konfliktramte virksomhed skal altså kende identiteten samt opsigelsesvarslet på de involverede medarbejdere.

En undtagelse til reglen om tilkendegivelse af identiteten på medlemmerne er afgørelsen A 2006.786, hvor organisationen havde en berettiget formodning om at der givetvis kunne opstå organisationsfjendtlig adfærd ved opfyldelse af kravet. Det kunne endvidere bevises, at det ikke havde nogen driftsmæssig betydning for virksomheden, at identiteten på medlemmerne ikke blev tilkendegivet. Det skal dog bemærkes, at det beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde om kravet skal opfyldes, således at faglige organisationer altså ikke umiddelbart kan støtte ret på denne praksis.

Det gælder endvidere for en blokade og boykot, som i sig selv ikke indebærer arbejdsnedlæggelse af de ansatte, at der ikke kræves noget varsel inden iværksættelsen kan finde sted. Det gør sig dog gældende, at overenskomstkravet skal være fremsendt og at virksomheden skal have haft mulighed for at tage stilling til det, inden en blokade eller boykot iværksættes.²³

I forhold til varsler af sympatikonflikter, er det tilstrækkeligt at varslet afgives over for den virksomhed der er omfattet af sympatikonflikten. Det er ikke nødvendigt at varsle sympatikonflikten over for den virksomhed der er omfattet af hovedkonflikten. Det kan dog diskuteres om dette er rimeligt, idet parten i hovedkonflikten formentlig også vil blive påvirket af at sympatikonflikten er iværksat.²⁴

5.3. Virksomhed uden overenskomst

Som udgangspunkt, skal de kampmidler som organisationen vælger at tage i brug til at føre konflikten, i sig selv være lovlige for at konflikten kan anses for at være lovlig.

²² Kristiansen (2014), s. 453

²³ Kristiansen (2014), s. 455

²⁴ Kristiansen (2014), s. 455

Dernæst er konfliktens overordnede karakter afgørende for om det er lovligt at iværksætte en konflikt. Kriteriet er, at der skal være en interesseløst mellem arbejdsgiveren og organisationen i forhold til om der skal indgås eller fornyes en kollektiv overenskomst.

For at kampskrift som led i en arbejdskonflikt er lovligt at iværksætte, er det overordnede krav at der forfølges et rimeligt fagligt formål.²⁵ Det rimelige faglige formål i forbindelse med en konflikt skal ses i forbindelse med forhandling af kollektive overenskomster.

Selvom kravet er opfyldt, giver det således ikke ret til at konflikte i forhold til eksempelvis politiske beslutninger, på trods af at disse har indflydelse på arbejdsforholdene.²⁶

Når kravet om at forfølge et rimeligt fagligt formål er opfyldt, er det et krav at den konfliktramte virksomhed hører under det naturlige faglige område for den organisation der iværksætter konflikten. Falder virksomheden og de arbejdsfunktioner som de organiserede lønmodtagere skal udføre ikke under den aktionerende organisations faglige område, er konflikten ulovlig.²⁷

For at afgøre, om kravet om at høre under organisationens naturlige, faglige område, er det ikke relevant at se på om lønmodtagerne i virksomheden er medlemmer i den faglige organisation, men blot om organisationen har en fornøden og aktuel interesse i at overenskomstdække på det faglige område.

Det mål den faglige organisation søger at opnå gennem en konflikt skal stå i et rimeligt forhold til de midler der anvendes i konflikten. Arbejdsretten foretager en proportionalitetsafvejning for at vurdere om opnåelse af målet står i et rimeligt forhold til de midler der anvendes for at opnå overenskomst med en virksomhed.

For at Arbejdsretten ikke anser proportionalitetskravet som opfyldt skal konfliktmidlerne gøre det helt umuligt for arbejdsgiveren fortsat at udøve sin virksomhed.

Det kan illustreres i et eksempel,²⁸ hvor SiD havde varslet strejke og blokade over for en uorganiseret gårdejer, som ikke ønskede at indgå overenskomst. I kraft af en varslet sympatikonflikt mod Mejeribrugets Arbejdsgiverforening skulle SiD's medlemmer under konflikten ikke køre mælk og mejeriprodukter til og fra gårdejeren. Denne omfattende konflikt og sympatikonflikt var for vidtgående, i forhold til at det antages at være almindelig kendt at gårdejere kun

²⁵ Kristiansen (2014), s. 456

²⁶ Kristiansen (2014), s. 456

²⁷ Nielsen (2016), s. 169

²⁸ A 93.412

har en eller to unge medhjælpere i en vis periode. På denne baggrund ansås hovedkonflikten samt sympatikonflikten over for gårdejereren at være ulovlig.

5.4. Virksomhed omfattet af overenskomst

To organisationer, der begge er medlem af samme hovedorganisation, må ikke etablere en konflikt over for en virksomhed med formålet at tegne overenskomst på et fagligt område, hvor der i forvejen er indgået en overenskomst.²⁹ Denne arbejdsretlige grundsætning gælder altovervejende, og der skal stærke grunde til at fravige denne.³⁰

Er de konkurrerende organisationer ikke medlemmer af samme hovedorganisation, må de som udgangspunkt godt kræve overenskomstdækning på et område, som allerede har indgået overenskomst med en konkurrerende organisation.

Et eksempel på at en organisation er berettiget til at indlede kollektive kampskridt for at søge overenskomst for et allerede overenskomstdækket område er, hvis en arbejdsgiver bringer udenlandsk arbejdskraft til Danmark, hvis arbejds- og lønforhold ligger under den danske standard. I det tilfælde kan en organisation kræve overenskomstdækning, selvom den lave løn opfylder kravene fra den i udlandet indgåede overenskomst.

Dette kan endvidere illustreres af sagen om Nørrebro Bryghus³¹, hvor Arbejdsretten udtalte, at det er en fagforenings ret at indlede kollektive kampskridt for at opnå overenskomst, hvis der består en nødvendig faglig interesse, som har en passende styrke og aktualitet. I denne sag tillagde Arbejdsretten det ikke vægt, at der i forvejen var indgået overenskomst.

5.5. Organisationens naturlige faglige område

Som nævnt ovenfor, er det en betingelse for at iværksætte en konflikt, at det pågældende arbejdsområde hører under organisationens naturlige faglige område. Selvom alle andre betingelser er opfyldt, vil en konflikt kendes ulovlig, såfremt overenskomstkrevet ikke hører under organisationens naturlige faglige område. Formålet med at betingelsen skal være opfyldt er, at organisationerne afskæres fra at bevæge sig ud på andre organisationers naturlige område. I tilfælde af at det aftales med arbejdsgiveren, er det dog muligt at udvide en organisations mulighed for at tilgå andre faglige områder.³² Det er således

²⁹ Nielsen (2016), s. 170

³⁰ Nielsen (2016), s. 170

³¹ A 2007.831, Nørrebro Bryghus

³² Kristiansen (2014), s. 457

arbejdsgiverens eget valg, og kan ikke tvinges til at indgå overenskomst med denne organisation.

For at vurdere hvilken organisation der hører under hvilket faglige område, lægger Arbejdsretten vægt på hvilke arbejdsfunktioner medlemmerne altovervejende beskæftiger sig med. Det følger af Arbejdsrettens udtalelser, at et fagligt område hører under en given organisation, når organisationen har medlemmer der er beskæftiget med de arbejdsfunktioner der søges overenskomstdækket.³³ Er det hovedsagelige udførte arbejde for fjernt fra organisationens naturlige område, så vil organisationen ikke have ret til at iværksætte en konflikt.

I sagen **AT 2001/78** var en "optrædende tjeners" arbejdsgiver blevet ramt af overenskomstkraav fra RestaurantBranchens Forbund.

Den pågældende lønmodtager arbejdede på Det Ny Teater, men på trods af arbejdspladsens karakter, anså Arbejdsretten det altovervejende arbejde i at bestå i servering. Arbejdsretten lagde endvidere vægt på at den konfliktende organisation i forvejen "*har medlemmer beskæftiget med tilsvarende arbejde andet steds*". Der var ikke tale om et entydigt naturligt område, idet arbejdsstedet var et teater og det naturlige arbejdet var at optræde. Alligevel vurderede Arbejdsretten at det udførte arbejde hørte under den konfliktendes organisations naturlige område, idet organisationen havde en fornøden interesse i overenskomstdækningen.

5.6. Overenskomstkraavets aktualitet

Der stilles et krav om at den konfliktende organisation skal have en passende styrke og aktualitet i at iværksætte en konflikt og dermed opnå at overenskomstdække en virksomhed.³⁴ Det følger dog af Arbejdsrettens praksis, at det ikke er en betingelse at organisationen har medlemmer i den pågældende virksomhed.³⁵ Også i tilfælde af at medlemmer ikke ønsker assistance fra deres organisation og endda melder sig ud af denne, har organisationen alligevel ret til at sende et overenskomstkraav til medlemmernes uorganiserede arbejdsgiver, så længe der består en fornøden interesse.³⁶

³³ Kristiansen (2014), s. 457

³⁴ Kristiansen (2014), s. 459

³⁵ Kristiansen (2014), s. 459

³⁶ Kristiansen (2014), s. 459

5.7. Opsummering

For at klarlægge betingelserne for at iværksætte arbejdskonflikter må der differenceres mellem tilfældene, der ligger inden for et hovedaftaleområde og dem der ligger uden for. Det er gældende imidlertid, at der inden for et hovedaftaleområde individuelt er fastsat regler for vedtagelse af en konflikt. Dernæst skal virksomhederne, der bliver omfattet af konflikten have meddelelse herom.

Iværksætter en organisation en konflikt over for en virksomhed, som ikke er overenskomstdækket, er udgangspunktet at de kampmidler der tages i brug skal være lovlige for at konflikten anses for at være lovlig. Dernæst gælder der en række krav, som Arbejdsretten har opstillet gennem retspraksis og som indgår i bedømmelsen af konkrete sager. Konflikten skal være forudsat af en interesseløst mellem en arbejdstager og en faglig organisation. Konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål, virksomheden og arbejdsfunktionerne skal høre under det naturlige faglige område for den konfliktende organisation og organisationen skal endvidere have en fornøden og aktuel interesse i at overenskomstdække på det pågældende faglige område. Endeligt skal forholdet mellem de mål der forfølges og de midler der anvendes i konflikten, stå i et rimeligt forhold til hinanden. Denne proportionalitetsvurdering skal ses i lyset af at konflikten ikke må afskære arbejdsgiveren fra fortsat at udøve sin virksomhed.

Er en virksomhed allerede overenskomstdækket, må en organisation, der er medlem af den samme hovedorganisation som den organisation overenskomsten er tegnet med, ikke etablere en konflikt over for virksomheden. Er en konkurrerende organisation derimod ikke medlem af samme hovedorganisation, som den virksomheden allerede har indgået overenskomst med, står det som udgangspunkt organisationen frit at kræve overenskomstdækning på området. Dette illustreres i sagen om Nørrebro Bryghus, som bliver belyst nedenfor.

6. Arbejdsretten

I dette afsnit vil Arbejdsrettens praksis, i form af udvalgte relevante domme i forhold til specialets emne blive analyseret. Ud fra Arbejdsrettens afgørelser vil der kunne udledes retningslinjer for hvor vidt konfliktreglerne kan strækkes, i hvilke tilfælde der kan gøres undtagelser og endvidere hvilke muligheder den konfliktramte virksomhed har for at agere ved et konfliktsvarsel, herunder mulighederne ved en igangværende konflikt.

Arbejdsrettens kompetencer blev udvidet ved ændringen af lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten. Ændringerne gik bl.a. ud på at kompetencen til behandling af sager blev udvidet til sager om kollektive overenskomster på alle områder.³⁷ Indtil 1973 bestod Arbejdsrettens kompetence alene i at behandle sager der vedrørte brud på Septemberforliget, som efter 1961 var hovedaftalen mellem DA og LO, samt brud på kollektive overenskomster, der angik industri, håndværk, handels- og kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- eller transportarbejde.³⁸ Endvidere havde Arbejdsretten også behandlet sager på andre områder, dog uden lovhjemmel herfor.

Lovændringen i 1973 medførte endvidere, at området for hvilke faglige organisationer der havde indflydelse på valg af fagdommere i Arbejdsretten, blev udvidet. Hidtil var dommerne hovedsageligt blevet valgt af DA eller LO.³⁹

De sager som Arbejdsretten behandler kan ikke indbringes for de almindelige domstole, jf. Arbejdsretslovens § 11, stk. 1.

I § 11, stk. 2. er det anført, at der er en undtagelse herfra, når lønmodtagere hvis faglige organisation ikke iværksætter fagretlig behandling af det stillede krav. I sådanne tilfælde vil sagen kunne anlægges ved de almindelige domstole. Det følger af arbejdsretslovens § 9, hvilke sager Arbejdsretten behandler. Primært behandler Arbejdsretten sager om overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler og overenskomster. Endvidere behandles der sager om overtrædelse af overenskomster vedrørende løn- og arbejdsforhold, og sager vedrørende lovligheden af kollektive kampskridt.

En sag der afgøres i Arbejdsretten kan modsat til andre specialdomstoles afgørelser ikke appelleres til nogen højere instans. Der består dog alligevel en relation mellem Arbejdsretten og de almindelige domstole, idet Arbejdsrettens afgørelser kan fuldbyrdes af fogedretterne, jf. arbejdsretslovens § 34.

³⁷ Waage (2015), s. 42

³⁸ Waage (2015), s. 42

³⁹ Waage (2015), s. 42

Om en sag der som udgangspunkt skal behandles ved Arbejdsretten i stedet skal afgøres ved faglig voldgift, kan overenskomstparterne selv aftale. Modsat følger det af Arbejdsretslovens § 10, at hvis en sag egentlig hører under faglig voldgift, så har Arbejdsretten mulighed for at afvise sagen.

6.1. Faglig voldgift

De faglige voldgiftsretters kompetencer består i at behandle sager om fortolkning af kollektive overenskomster. Hertil hører sager om fortolkning af hovedaftaler dog ikke. Disse bliver afgjort af Arbejdsretten.⁴⁰ Sager omkring fortolkningsspørgsmål skal i første omgang søges afgjort ved forhandling. Der lægges op til at man internt i virksomheden skal forhandle tvisten mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Kan parterne herved ikke blive enig, kan der ved hjælp af organisationerne indledes mægling og organisationsmæssig forhandling. Først hvis denne forhandling heller ikke giver noget resultat af uenighederne om fortolkning af kollektive overenskomster, skal sagen føres for faglig voldgift og afgøres her.⁴¹ De faglige voldgiftsretters afgørelser kan ligesom Arbejdsrettens afgørelser kun behandles ved én instans.⁴²

De parter der mødes ved faglig voldgift er enten de overenskomstbærende organisationer eller de overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder.

Der er ingen indskrænkninger for, at begge parter kan lade en rettergangsfuldmægtig møde for sig ved faglig voldgiftsret.

6.2. Praksis fra Arbejdsretten

Der vil i dette afsnit foretages en analyse i forhold til hvordan Arbejdsretten fastsætter rammerne og grænserne for lovligheden af konflikter og de dertilhørende kampmidler. Der er udvalgt relevante domme der er afsagt af Arbejdsretten, med henblik på at analysere disse i forhold til nærværende speciales problemstilling. Der vil i det følgende gennemgås retspraksis, hvor Arbejdsretten har taget stilling til opfyldelsen af de formelle betingelser for at iværksætte en arbejdskonflikt, dernæst vil der analyseres retspraksis i forhold til hvor vidtgående konflikter må føres, herunder hvor langt man ifølge Arbejdsretten kan strække en konflikt og anvendelsen af de dertilhørende kampmidler.

⁴⁰ Nielsen (2016), s. 258

⁴¹ Nielsen (2016), s. 258

⁴² Waage (2015), s. 46

Fælles for sager på området for iværksættelse af kollektive kampskridt gælder, at det er afgørende for en organisation at den for at understøtte dens medlemmers generelle arbejdsvilkår, har en interesse i at opnå kollektiv overenskomst med arbejdsgiverne. Der findes i den forbindelse ingen lovgivning, som regulerer organisationernes ret til at forhandle overenskomst med arbejdsgiverne.⁴³ Organisationens egentlige mulighed for at opnå en forhandling af overenskomst, afhænger af om organisationen har den fornødne styrke og gennemslagskraft, ved hjælp af kollektive kampmidler at tvinge arbejdsgivere til forhandling.

6.2.1. Lovligheden af varslede kollektive kampskridt

AR 2015.0083 handler om lovligheden af et fra Serviceforbundet udsendt konfliktvarsel mod Ryanair Ltd. Konfliktvarslet var til støtte for krav om overenskomstdækning af piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark, og hovedkonflikten skulle foregå i form af strejke og blokade.

Arbejdsretten tog stilling til, om Serviceforbundets krav om overenskomst var berettiget i forhold til EU-retten, og om den omstændighed at Ryanairs baser lå i Danmark kunne medføre at sagen skulle afgøres efter dansk ret. Arbejdsretten tillagde det imidlertid ingen betydning, at ansættelsesforholdene ifølge ansættelsesbeviserne skulle reguleres efter irsk lovgivning. Det blev fastslået, at en arbejdsretlig tvist skal behandles i det land, hvor konflikten iværksættes, både i henhold til dansk ret og EU-retten.

Arbejdsretten fastslår, at piloters og kabinepersonales arbejde hører under forbundets naturlige faglige område. Tvisten der herskede uenighed om, var om Serviceforbundets interesse i at tegne overenskomst med Ryanair i forbindelse med deres base i Danmark havde den nødvendige styrke og aktualitet til at kunne påberåbe sig konfliktretten.

Efter Arbejdsrettens vurdering måtte piloternes og kabinepersonales erhvervsudøvelse fra baserne i Danmark tillægges så stor vægt, at det således var uden betydning, at størstedelen af de udførte arbejde ikke var på dansk territorium, men i internationalt luftrum og i irske fly.

Samlet set vurderede Arbejdsretten, at arbejdet havde en så stor tilknytning til Danmark, at Serviceforbundets interesse i at tegne overenskomst for arbejdet havde den nødvendige styrke og aktualitet.

⁴³ Hasselbalch (2009), s. 2129

På denne baggrund anså Arbejdsretten, at den varslede konflikt var lovlig.

Dernæst opstod spørgsmålet om de formelle betingelser for at iværksætte en konflikt var opfyldt.

Der var i sagen tale om et konfliktvarsel der omfattede strejke og blokade. Ryanair havde i forbindelse med varslet ikke modtaget lister med navne på de omfattede medarbejdere, ej heller modtog Ryanair opsigelser med individuelle opsigelsesvarsler.

Det er formålet med varslingsreglerne, at det skal give den konfliktramte virksomhed mulighed for at indrette sig på konflikten.

Arbejdsretten har tidligere fastslået, at et strejkevarsel skal indeholde navnene på de medarbejdere der er omfattet og at varslet medfører en opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold.

Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at der er grundlag for at fravige dette krav.

Således var varslet om konflikt i form af strejke var ulovligt, idet Serviceforbundet ikke havde meddelt Ryanair identiteten på de omfattede medarbejdere.

Arbejdsrettens konklusion var at Serviceforbundets krav opfyldte betingelserne om at have den fornødne styrke og interesse i at kræve overenskomst. Den fremsendte konfliktvarsel var dog ulovlig, idet de formelle betingelser ikke var opfyldt. Serviceforbundet skulle herefter fremsende et nyt varsel om konflikt.

Denne dom illustrerer at den danske model, som udgøres af arbejdsmarkedets parter selvstændigt regulerer løn og arbejdsvilkår i henhold til overenskomster, også kan gøres gældende over for udenlandske virksomheder. Det var dog i denne sag en betingelse, at virksomheden har base i Danmark og at basen fungerer som medarbejdernes udgangspunkt for erhvervsudøvelsen. Endvidere skal medarbejderne have en anden social tilknytning til landet, herunder have bopæl i landet.

Dommen understreger, at det er ubetydeligt hvad parterne har aftalt individuelt i forhold til at ansættelsesforholdet skal reguleres af en bestemt lovgivning.

Arbejdsretten fastslår, at arbejdsretlige konflikter skal løses efter reglerne i det land hvor konflikten iværksættes, uanset hvilke aftaler der i øvrigt foreligger mellem parterne.

Til støtte for Arbejdsrettens afgørelse i Ryanair-sagen, kan følgende sag om lovligheden af et konfliktvarsel over for Vestjysk Busser, herunder om manglende opfyldelse af de formelle betingelser, illustrere de generelle tendenser i forhold til Arbejdsrettens praksis på dette område.

AR 2017.0089 omhandler lovligheden af de strejke- og blokadevarsler der blev afgivet over for Vestjysk Busser. I sagen tages stilling til om de formelle betingelser for iværksættelse af en konflikt er opfyldt. Konfliktgrundlaget er ikke blevet bekendtgjort og derudover har konfliktvarslerne ikke indeholdt navnene på de omfattede medarbejdere.

I sagen var det overenskomstkravet der manglede at blive angivet i konfliktvarslet. Dette skal angives for at opfylde kravet om at konfliktgrundlaget skal tilkendegives. Det måtte lægges til grund at virksomheden var bekendt med at organisationens formål med konfliktvarslet var at indgå overenskomst. Arbejdsretten fastslår, at det ikke i sig selv kan medføre at konfliktvarslerne er ulovlige, blot fordi det ikke udtrykkeligt er anført, hvad konfliktgrundlaget var.

Som det følger af Arbejdsrettens tidligere praksis, fastslås der i dommen, at i en situation hvor der ikke består overenskomstmæssige relationer mellem den konfliktende organisation og virksomheden, skal et konfliktvarsel for at være lovlig iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold. For at opsigelsen sker korrekt, skal denne ske med angivelse af det pågældende navn på medarbejderen samt med overholdelse af de individuelle opsigelsesvarsler.

Ud over at virksomheden har krav på at kende identiteten på de berørte medarbejdere, er det ud fra Arbejdsrettens praksis et krav, at der ved varslet skal give virksomheden en rimelig mulighed for at indrette sig på konfliktens omfang. Det påpeges dog også, at der skal tages hensyn til en effektiv konfliktadgang for den konfliktende organisation. Dette hensyn går forud for eventuelle uvæsentlige modstående driftmæssige hensyn i den konfliktramte virksomhed.

Som nævnt, fremgik det ikke af de fremsendte konfliktvarsler, om eller hvilke medlemmer der var ansat i virksomheden. Organisationen havde på varslingstidspunktet heller ikke selv undersøgt hvilke medlemmer der ville blive omfattet af konflikten. Dette kan dog ikke lægges til grund for at organisationens pligt til at informere virksomheden om identiteten på de berørte medarbejdere bortfalder.

Arbejdsretten lagde i denne sag vægt på at virksomheden havde et legitimt driftmæssigt behov for at kende navnene på de omfattede medarbejdere, netop af hensyn til virksomhedens muligheder for at indrette sig på en forestående konflikt. Der var i denne sag ikke grund til at antage at virksomheden ville misbruge deres kendskab til de omfattede medlemmer og der herved var risiko for at der ville udøves organisationsfjendtlig adfærd. På dette grundlag er der i sagen ikke gjort nogen undtagelse til at være omfattet af den arbejdsretlige

praksis om tilkendegivelsen af identiteten på de i virksomheden omfattede medarbejdere.

Arbejdsretten konkluderer på baggrund af de anførte argumenter, at de afgivne konfliktvarsler er ulovlige. De er ikke ulovlige på grundlag af den manglende angivelse af konfliktgrundlagen, men alene i forhold til den manglende tilkendegivelse af de konfliktomfattede medarbejdere i virksomheden, navnlig med hensyn til virksomhedens mulighed for at indrette sig på en forestående konflikt.

Det kan udledes af dommen, at Arbejdsretten tillægger det vægt, at virksomhedens hensyn i forhold til at videreføre den almindelige drift under konflikten er sikret. Virksomheden skal have mulighed for at indrette sig på en forestående konflikt. Derfor er det væsentligt for lovligheden af en konflikt at disse formelle betingelser, som sikrer virksomhedens hensyn, er opfyldt. Derimod fører betingelser, der ikke i sig selv har betydning for den konfliktvarslede virksomhed, og som ikke er opfyldt ved varslingen, ikke umiddelbart til at et varsel kendes ulovlig. I denne sag er konfliktgrundlaget ikke blevet nævnt, dog tillægges det i dette konkrete tilfælde ikke nogen betydning, idet virksomheden i forvejen var bekendt med grundlaget.

I sagen **A 2006.786** havde 3F varslet konflikt over for DPD Denmark A/S i form af strejke og blokade, dog var der i varslet ikke anført en navneliste over de medarbejdere som ville blive omfattet af konflikten.

Det blev i sagen anført, at 3F's konfliktvarsel ikke indeholdt en specifik definition af, hvilke kampmidler der ville tages i brug under konflikten. Det var dog Arbejdsrettens opfattelse, at DPD i deres korrespondance med 3F havde givet udtryk for, at de havde forstået varslet om konflikt og blokade, således, at en blokade skal iværksættes som følge af strejke. Det var derfor ikke godtgjort, at kravet om entydighed og klarhed i varslet, ikke var opfyldt.

Dernæst angik sagen, om den manglende tilkendegivelse af navnelisten over de omfattede medarbejdere, kunne lægges til grund for at strejkevarslet skulle kendes ulovligt. Det følger af tidligere arbejdsretlig praksis, og blev i denne sag igen fastslået af Arbejdsretten,

"at et strejkevarsel for at være lovlig i en situation, hvor der ikke består overenskomstæssige relationer mellem vedkommende arbejdstagerorganisation og virksomheden, i overensstemmelse med sædvanlig arbejdsretlig praksis skal iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold med angivelse af navnene på de personer, der er omfattet af konfliktvarslet."

Det lægges til grund, at en navneliste i denne sag ikke ville have en direkte driftsmæssig betydning for DPD, samt at 3F efter sagens omstændigheder havde en fornøden frygt for at navnelisten ville kunne anvendes til organisationsfjendtlig adfærd.

Arbejdsretten finder det herefter begrundet, at der ikke kan stilles krav om, at navnelisten skulle have været anført i konfliktvarslet, for at denne kunne anses som lovlig.

Det fremgår af dommen, at der på trods af kravet om en navneliste i forbindelse med et konfliktvarsel over for en uorganiseret arbejdsgiver, kan undviges herfra under visse betingelser.

Det kan udledes af dommen, at hvis der fra virksomhedens side ikke klart kan bevises, at det er nødvendigt at kende til navnene på de omfattede medarbejdere, så vil dette krav vige for den konfliktende organisations adgang til at anvende kampmidler til at opnå overenskomst. Dette understøttes yderligere, hvis der er en begrundet formodning om at virksomheden eventuelt vil agere med organisationsfjendtlig adfærd.

Ifølge 3F's forhandlingssekretærs forklaring i sagen, er det sædvanlig praksis i organisationen, ved konfliktvarsler aldrig at vedlægge en navneliste til uorganiserede arbejdsgivere. At dette er blevet kutyme hos 3F kan tyde på at de arbejdsretlige regler som er fastsat igennem praksis, ikke nødvendigvis har den fornødne gennemslagskraft i praksis.

I følgende sag havde 3F også undladt at angive navnelister over de omfattede medarbejdere i konfliktvarslet.

I sagen **AR 2016.0633** havde 3F iværksat hovedkonflikter og varslet sympatikonflikter mod to arbejdsgivere på landbrugsområdet. Der var bl.a. ikke oplyst navne på de konfliktberørte medarbejdere.

3F havde iværksat en hovedkonflikt over for A og B samt varslet sympatikonflikt, med henblik på at opnå overenskomst for det af medarbejderne udførte arbejde.

Konfliktvarsler over for B:

De formelle krav i forhold til at fremsende et konfliktvarsel, når der ikke er overenskomstmæssig relation mellem organisationen og virksomheden, er ifølge Arbejdsretten ikke opfyldt. Der skulle i varslet have været angivet navnene på de berørte medarbejdere, og disse skulle i forbindelse med varslet have opsagt deres ansættelsesforhold. Det fandtes ikke godtgjort, at A og B kendte identiteten på de af konflikten omfattede medarbejdere. Endvidere fandtes det ikke bevist,

at oplysning af identiteten på medarbejderne eventuelt ville have forårsaget organisationsfjendtlig adfærd af virksomheden.

Idet de formelle krav som anført ikke er opfyldt, ser Arbejdsretten det godtgjort, at 3Fs afgivne hovedkonfliktvarsler ikke er lovlige. På baggrund heraf er sympatikonfliktvarslerne også ulovlige.

Konfliktvarsler over for A:

3F havde fremsendt et brev vedrørende konfliktvarsel, som måtte tolkes til ikke at omfatte strejke, men en blokade. Dette medførte, at ingen af A's ansatte ville blive berørt af konflikten.

Det var ubestridt, at 3F havde landbrugsområdet under sit naturlige faglige område. Endvidere fandtes det godtgjort, at 3F havde et nærliggende fagligt interesse i det pågældende område.

På trods af at 3F på daværende tidspunkt ikke havde medlemmer, der var ansat hos A, fandt Arbejdsretten det godtgjort at der kunne iværksættes konflikt over for virksomheden. Dette blev begrundet i *"at 3F's faglige interesse i at opnå overenskomst også under hensyn til forbundets position og medlemstal har den fornødne styrke og aktualitet til, at 3F med rimelighed kunne iværksætte blokade for at søge overenskomst opnået..."*

Det kan udledes af dommen, at en undladelse af at oplyse identiteten på de af konflikten omfattede medarbejdere, hvilket er et formelt krav for iværksættelsen, kan gøre et konfliktvarsel ulovligt. I dette tilfælde var det ikke bevist, at undladelsen havde en saglig begrundelse, herunder at virksomheden eventuelt kunne udvise organisationsfjendtlig adfærd.

Er det modsat godtgjort, at der ikke er nogen medarbejdere i den ramte virksomhed, som vil blive omfattet af konflikten, har organisationen vidtgående adgang til at iværksætte kollektive kampskridt.

6.2.2 Opsummering

I Ryanair-sagen fastslog Arbejdsretten, at baserne i Danmark begrundede den danske faglige organisations ret til at iværksætte en konflikt i form af strejke og blokade. Kravet om forbundets naturlige faglige område var opfyldt, ligesom der forelå den fornødne styrke og aktualitet i forhold til at påberåbe sig konfliktretten. Konfliktvarslet var herefter samlet set lovligt.

De formelle betingelser til iværksættelsen af konflikten var ikke opfyldt, idet Arbejdsretten ikke fandt det godtgjort at fravige kravet om tilkendegivelsen af de af konflikten omfattede medarbejdere. På baggrund af den ulovligt varslede hovedkonflikt, var de varslede sympatikonflikter ligeledes ulovlige. Dette

begrundes i at forudsætningen for at en sympatikonflikt er lovlig, er at den dertilhørende hovedkonflikt er lovlig. Konflikten kendtes ulovlig, og forbundet skulle fremsende et nyt konfliktvarsel, og opfylde de formelle betingelser, for at igangsætte en ny konflikt. Denne manglende iagttagelse af de formelle betingelser, var årsagen til at konflikten ikke straks blev iværksat efter dommens afsigelse.

Udfaldet af sagen om Vestjysk Busser er sammenfaldende med Ryanair-sagen. I sagen blev det lagt til grund for afgørelsen, at en lovlig konflikt kun kan være betinget af opfyldelsen af de formelle betingelser, hvis de formelle betingelser har direkte indflydelse på virksomheden. I sagen var det navnlig identiteten på de omfattede medarbejdere der ikke var blevet oplyst, og havde betydning for virksomheden og som var begrundelsen for at konflikten blev kendt ulovlig.

Derimod var kravene om bekendtgørelse af konfliktgrundlaget heller ikke opfyldt, men da dette ikke havde nogen direkte betydning for virksomheden, kunne det i sig selv ikke føre til at konflikten skulle kendes ulovlig.

I sagen om DPD Denmark lagde Arbejdsretten til grund, at den manglende opfyldelse af kravet vedrørende oplysning af identiteten på omfattede medarbejdere, ikke kunne føre til at konflikten kendtes ulovlig. Begrundelsen herfor var, at det ikke umiddelbart var nødvendig for virksomheden at kende til navnene på medarbejderne, og at dette krav må vige for organisationens adgang til at anvende kampmidler som led i en konflikt. Hensynet i forhold til at undgå organisationsfjendtlig adfærd, lagde Arbejdsretten endvidere til grund for afgørelsen.

I sagen omkring arbejdsgiverne på landbrugsområdet, fastslog Arbejdsretten at en undladelse af at opfylde de formelle betingelser for at iværksætte en konflikt, skal være sagligt begrundet.

6.2.3 Konfliktens omfang

Sagen **A 2007.831** angår hvorvidt de varslede og iværksatte sympatikonflikter, herunder uddeling af løbesedler, til støtte for hovedkonflikten mod Nørrebro Bryghus er lovlig.

Nørrebro Bryghus drev både en restaurant med in-house bryggeri og et bryggeri med produktion af flaskeøl. Virksomheden var omfattet af en overenskomst med Kristelig Fagforening. 3F fastholdt sit krav om at indgå overenskomst med virksomheden, idet deres vilkår angiveligt stillede medarbejderne væsentligt

bedre end med den daværende indgåede overenskomst. 3F varslede herefter konflikt mod virksomheden og senere modtog virksomheden også varsler om sympatikonflikter fra en række andre organisationer.

Under sympatikonflikterne uddelte 3Fs repræsentanter løbesedler til forbipasserende tæt på restauranten, og endvidere havde organisationen taget kontakt til flere af virksomhedens kunder. Begge aktioner havde til formål, at opfordre kunderne og de forbipasserende til at boykotte Nørrebro Bryghus og dets produkter.

Arbejdsretten fastslår, at for at der efter dansk arbejdsret er adgang til at etablere sympatikonflikt til støtte for et lovligt overenskomstkrav, skal hovedbetingelsen, at hovedkonflikten er lovlig, være opfyldt. Arbejdsretten fastlægger endvidere retningslinjerne for at en sympatikonflikt er lovlig, når der er en fælles interesse mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten, sympatikonflikten skal have en nødvendig påvirkning på hovedkonflikten og endeligt skal sympatikonfliktens formål være proportional med hovedkonfliktens formål.

Den sidst nævnte betingelse, nemlig proportionaliteten mellem hoved- og sympatikonflikten er i denne sag det eneste punkt, som Arbejdsretten ikke uden videre finder ubestridt opfyldt. Spørgsmålet er i den forbindelse, om der er anvendt ulovlige kampskridt i sympatikonflikten, og om disse står i forhold til det mål hovedkonflikten forfølger.

Arbejdsretten lagde til grund at hovedformålet med at iværksætte konflikt for at kræve overenskomst med virksomheden var: *at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner, herunder den mindsteløn man har opnået gennem sin landsdækkende overenskomst med HORESTA*. Arbejdsretten gjorde gældende, at 3F havde den fornødne interesse, således at der lovligt kunne iværksættes sympatikonflikter. Dette gjaldt, selvom det nødvendigvis måtte kunne mærkes økonomisk for modparten.

Efter en samlet vurdering finder Arbejdsretten ikke, at sympatikonflikterne havde overskredet grænserne for hvad der kan tillades, idet virksomheden på intet tidspunkt havde været lukningstruet på grund af konflikterne. På trods af at uddelingen af løbesedler anses for at være ulovlige kampskridt, kunne brugen af disse ikke medføre at sympatikonflikterne skulle kendes ulovlige.

Det kan udledes af dommen, at på trods af at en virksomhed allerede er overenskomstdækket, kan dette ikke afskære en anden faglig organisation fra at trænge ind og kræve overenskomst, såfremt en række betingelser er opfyldt. Endvidere kan det konkluderes, at ulovlige kampskridt i sig selv ikke kan gøre en

konflikt ulovlig. Ej heller selvom virksomheden bliver økonomisk ramt af konflikten, dog kun så længe denne ikke er lukningstruet.

Det kan således udledes af denne dom, at det skal have betydelige økonomiske konsekvenser for den ramte virksomhed, før en organisation kan afskæres fra sin ret til føre en konflikt, på trods af ulovligt anvendte kampmidler. Endvidere kan det konkluderes, at kampmidlerne i dette tilfælde måtte anvendes og strækkes meget vidt, uden at det fik nogen konsekvens for lovligheden af konflikten. Det er dog ikke dokumenteret, hvorvidt virksomheden muligvis alligevel er blevet påvirket og presset af anvendelsen af de ulovlige kampmidler.

Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at Arbejdsretten i dommen finder det relevant at redegøre for den historiske baggrund for Arbejdsrettens praksis, samt at der henvises til at spørgsmålet vedrørende arbejdstagerorganisationernes begrænsede adgang til konflikt har været behandlet politisk. Herunder specifikt, iværksættelsen af en konflikt for at opnå overenskomst på et allerede af et andet fagforbund overenskomstdækket område. Dette giver anledning til at overveje, hvorvidt det kan forventes at Arbejdsretten givetvis vil foretage ændringer i forhold til reglerne omkring adgangen til konflikt. Dette vil formentligt kræve en politisk regulering.

I sagen **A 2006.138** tager Arbejdsretten stilling til, hvorvidt det må anses for at være et ulovligt kampskridt, at rette henvendelse til den konfliktramtes kundekreds, og herunder at sende en kopi af varslet om iværksættelse af blokade mod virksomheden.

Ifølge organisationen er der blevet sendt breve ud til den konfliktramte virksomheds kunder, for at henvende sig neutralt og har et sagligt formål med henblik på at oplyse kunderne omkring omstændighederne og for at de kan forholde sig til konfliktvarslet. Det er ifølge organisationen blot en serviceoplysning til kunderne.

Modsat finder Arbejdsretten det godtgjort at organisationens henvendelse har til formål at kunderne skal reagere på det og indrette sig efter varslet i samarbejde med virksomheden. Henvendelsen til kundekredsen anses på grundlag heraf for at være et middel i konflikten, herunder som kampmiddel.

Idet det er forventeligt og formentligt også hensigten med henvendelserne, at udvirke en reaktion fra kundekredsen, er denne ifølge Arbejdsretten egnet til at berøve virksomhedens eksistensgrundlag. På baggrund heraf finder Arbejdsretten at henvendelserne er et ulovligt kampskridt.

Udfaldet af dommen er foreneligt med Nørrebro Bryghus-sagen, idet Arbejdsretten i begge sager anser henvendelser til en konfliktramt virksomheds

kunder med henblik på at påvirke disse, både i form af løbesedler, breve, eller opkald, for ulovlige kampskridt.

Der bliver i denne sag taget stilling til lovligheden af kampskridtet, men ikke til lovligheden af den varslede konflikt. Det kan derfor ikke udledes af dommen, hvorvidt det ulovlige kampskridt ville medføre en ulovlig konflikt.

Sagen **AR 2012.0341** drejer sig om 3F's adgang til at iværksætte sympatikonflikter mod Restaurant Vejlegården på et område, der allerede var overenskomstdækket af Kristelig Fagforening.

Restaurant Vejlegården afviste 3F's overenskomstkraav, idet der allerede var tegnet overenskomst med Kristelig Fagforening. I den forbindelse iværksatte 3F en hovedkonflikt og en sympatikonflikt. Herunder var det i sagen væsentligt at se på lovligheden af de omtvistede kampskridt.

Der blev i sagen taget stilling til, hvorvidt de konflikter og kampskridt, der blev iværksat, overskrider grænserne for hvad der er lovligt. Til støtte for behandlingen af sagen, lagde Arbejdsretten "Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst", afgivet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark i juni 2003, til grund.

Heraf fremgår Arbejdsrettens praksis og dermed retstilstanden på det relevante område. Der indgår bl.a. en opsummering af hvilke kriterier Arbejdsretten altid inddrager i bedømmelsen af konkrete sager. Herunder skal konfliktens overordnede karakter tages i betragtning, altså der skal være uenighed omkring indgåelse eller fornyelse af kollektiv overenskomst. Dernæst skal konflikten forfølge et rimeligt fagligt formål. Endvidere skal de kampmidler der anvendes, i sig selv være lovlige. Lovligheden heraf fastsættes af Arbejdsretten. Slutteligt skal konfliktens mål og anvendelsen af midler stå i et rimeligt forhold til hinanden. Det er Arbejdsretten der foretager denne proportionalitetsafvejning. Det følger endvidere af redegørelsen, at det er i relativt sjældne tilfælde, at Arbejdsretten finder konflikter ulovlige, hvor spørgsmålet om proportionaliteten mellem mål og midler bliver behandlet. Alle nævnte kriterier, som Arbejdsretten tager stilling til, fandtes at være opfyldt.

Sagens hovedsaglige problemstilling bestod i 3F's adgang til at iværksætte sympatikonflikter. Spørgsmålet var, om der skulle gælde en forskellig proportionalitetsvurdering i forhold til iværksættelsen, idet Restaurant Vejlegården allerede var overenskomstdækket.

Arbejdsretten ændrede ikke på hidtidig praksis, og fandt at afvejningen af rimeligheden mellem det mål der søgtes opnået og de midler der blev anvendt,

for at være det samme uanset om virksomheden allerede var overenskomstdækket.

Sympatikonflikterne kunne dermed ikke anses for at være ulovlige.

Restaurant Vejlegården fik dog medhold i, at der var anvendt en række ulovlige kampmidler, herunder de konkrete kundehenvendelser og dermed opfordringer til kundeboykot.

Med begrundelse i sundhedsfaren anså Arbejdsretten sympatikonflikten i forbindelse med affaldshåndteringen for ulovlig.

Idet det ikke fandtes godtgjort, at de ulovlige kampskridt har haft nogen nævneværdig indflydelse på konfliktens forløb eller for virksomhedsudøvelsen, fører brugen af disse kampskridt ikke til at Arbejdsretten generelt kender hovedkonflikten og/eller sympatikonflikten for ulovlige.

Anvendelsen af

- *bannere med teksten "GÅ BARE VIDERE! Restaurant Vejlegården ønsker ikke at indgå overenskomst",*
- *løbesedlerne med teksten "Vi opfordrer til at man i stedet går på overenskomstdækkede spisesteder. Se liste på bagsiden" og*
- *løbesedlerne med teksten på bagsiden af madanmeldelsen i Vejle Amts Folkeblad "Restaurant Vejlegården ønsker ikke ordentlige løn- og aftaleforhold for deres ansatte. Du finder spisesteder med overenskomst på www.3f.dk/spisesteder"⁴⁴*

og de mails der blev sendt til restaurantens gæster, samt sympatikonflikten i form af affaldshåndtering, blev kendt ulovlige.

Som det allerede blev fastslået i sagen om Nørrebro Bryghus, gentog Arbejdsretten i denne sag, at spørgsmålet om konfliktretten har været taget politisk op, og at det ligeledes er en politisk indgriben, der er nødvendig for at foretage ændringer på området. Arbejdsretten lægger endvidere til grund, at lovreguleringen af konfliktretten vil være meget vanskeligt.

At Arbejdsretten igen nævner dette, kan formentlig tolkes således, at en ændring af den nuværende retstilstand kun vil finde sted, hvis Folketinget griber ind. Det kan på denne baggrund ikke forventes at Arbejdsretten ændrer på sin hidtidige praksis på området.

I det konkrete tilfælde udgør dette, at proportionalitetsafvejningen omkring lovligheden af kampmidler er den samme, uanset om virksomheden i forvejen er overenskomstdækket eller ej.

⁴⁴ AR 2012.0341

Det kan udledes af dommen, at den ensrettede proportionalitetsvurdering førte til at de iværksatte kampskridt og sympatikonflikter ikke betød at Restaurant Vejlegården var i fare for at miste eksistensgrundlaget for virksomheden. På baggrund heraf overskred de anvendte ulovlige kampmidler ikke grænserne for at ulovliggøre konflikten. Selv de betydelige økonomiske problemer som konflikterne medførte, var ikke i sig selv nok til at overskride grænserne for hvad der er lovligt. I forlængelse heraf havde de ulovlige kampmidler ikke forårsaget restaurantens lukning, hvorfor det ikke fandtes begrundet at anse hovedkonflikten og/eller sympatikonflikterne for ulovlige.

6.2.4. Opsummering

I sagen om Nørrebro Bryghus er kravet om at proportionaliteten mellem de mål der forfølges og de midler der anvendes i en konflikt grundlaget for afgørelsen. De anvendte kampskridt i form af uddeling af løbesedler, ansås for at være ulovlige, dog kunne de ikke lægges til grund for at sympatikonflikterne skulle kendes ulovlige. Det fandtes ikke godtgjort, at sympatikonflikterne samlet set havde overskredet grænserne for hvad der er tilladt, tilmed fordi virksomheden på intet tidspunkt havde været lukningstruet på grund af konflikterne. Sagen illustrerer ligeledes praksis for at allerede overenskomstdækkede virksomheder, lovligt kan blive ramt af konflikt af en anden organisation.

Også i sagen A 2006.138 finder Arbejdsretten det godtgjort, at henvendelser til en konfliktramt virksomheds kunder i form af løbesedler, breve eller opkald, som har til formål at påvirke kunderne, er ulovlige kampskridt. Spørgsmålet om de ulovlige kampskridt medfører at konflikten kendes ulovlig, er der ikke taget stilling til.

Sagen om Restaurant Vejlegården omhandler lige som sagen om Nørrebro Bryghus, en faglig organisations adgang til at iværksætte konflikt over for en allerede overenskomstdækket virksomhed. I sagen om Vejlegården fastslog Arbejdsretten, at den hidtidige praksis stadig er gældende, og at der ikke gøres forskel i proportionalitetsafvejningen i forbindelse med iværksættelsen af en konflikt, på baggrund af en allerede overenskomstdækket virksomhed. Endvidere var der også her tale om forsøg på kundeboykot, hvilket er en ulovligt kampmiddel. Dog fandt Arbejdsretten det ikke godtgjort at dette ulovlige kampmiddel havde haft nogen nævneværdig indflydelse på konfliktens forløb eller virksomhedsudøvelsen, kendtes konflikten ikke ulovlig.

Arbejdsrettens praksis i forhold til anvendelse af ulovlige kampmidler er entydig. I dommene var der tale om forhold, hvor organisationerne stod i et frit konkurrenceforhold til hinanden. Det er således Arbejdsrettens praksis, at

organisationens adgang til at iværksætte konflikt for at opnå overenskomst, alene er betinget af at der foreligger en faglig interesse som har en passende styrke og aktualitet. Det kan således konkluderes, at der i disse tilfælde består en vid adgang til at iværksætte konflikt for at opnå overenskomstdækning. Netop disse bestående overenskomstforhold, er grundlaget for at konflikterne over for Nørrebro Bryghus og Restaurant Vejlegården blev kendt lovlige.

6.3. Grænserne for at anvende kampmidler i kollektiv konflikt

Idet der ikke er fastsat et regelsæt for anvendelse af kampmidler i en kollektiv konflikt i lovgivningen, må den lovlige udstrækning af anvendelsen defineres gennem Arbejdsrettens afgørelser på området.

Der er igennem retspraksis ikke defineret nogen entydig og klar grænse på kampmidlernes anvendelse i en konflikt. Det er derfor vanskeligt at definere, hvor præcist grænserne går, når kampmidler anvendes i en konflikt.

Igennem retspraksis kan det udledes, at de altovervejende kriterier for lovligheden af kampmidlerne som led i en arbejdskonflikt er, at omfanget og proportionaliteten ikke må være årsag til at fratage en virksomhed eksistensgrundlaget. I forlængelse heraf kan det konstateres, set i lyset af sagen om Nørrebro Bryghus, A 2006.138 og Restaurant Vejlegården, at det er ulovligt at forsøge at udrydde kundegrundlaget i den ramte virksomhed, som led i kundeboykot. Anvendelse af de ulovlige kampmidler har dog i de foreliggende sager ikke været årsag til at konflikterne blev kendt ulovlige. Det følger af Arbejdsrettens udtalelser, at de ulovlige kampmidler skal have en nævneværdig indflydelse på virksomhedsudøvelsen for at kunne medføre at en konflikt kendes ulovlig.

For iværksættelse af sympatikonflikter, kan det ud fra retspraksis konstateres, at en lovlig iværksættelses omfang kan være vidtgående. Betingelserne for anvendelsen af kampmidler i sympatikonflikter følger grundlæggende de samme regler som der gælder for hovedkonflikten. Et eksempel på ulovlige sympatikonflikter er sagen om Vejlegården, hvor udførelsen af konflikten i forbindelse med affaldshåndtering gik imod anden lovgivning, hvorfor aktionen blev kendt ulovlig. Isoleret set havde anvendelsen af de ulovlige kampmidler dog ikke truet virksomhedens eksistensgrundlag, hvorfor konflikten samlet set ikke fandtes ulovlig.

7. Efter konflikten

Der vil i følgende afsnit blive redegjort for hvilke muligheder en virksomhed har, når denne først er blevet mødt med et overenskomstkraft eller er blevet ramt af konflikt. Det er i forbindelse med specialets problemformulering relevant at se på, hvilken betydning en iværksat konflikt har, idet det må forventes at et betydeligt antal af de lovligt iværksatte konfliktvarsler medfører overenskomstdækning. Der tages i denne sammenhæng forbehold for de virksomheder, som er i stand til at fortsætte den almindelige drift, på trods af en sideløbende konflikt. Endvidere er det interessant at se på under hvilke betingelser eller om en virksomhed overhovedet har mulighed for at træde ud igen, når der først er indgået overenskomst med en organisation.

Først vil der redegøres for de forskellige typer af overenskomst, herunder bliver tiltrædelsesoverenskomsten, som i praksis er det hyppigst anvendte, analyseret. Dernæst vil en konfliktramt virksomheds mulighed for at oprette et erstatningskrav blive beskrevet, navnlig når der er tale om en ulovlig konflikt efter Arbejdsrettens afgørelse. Slutteligt vil virksomheders muligheder for frigøre sig fra en overenskomst blive belyst.

7.1. Typer af kollektive overenskomster

Ved etablering af overenskomstforhold skal der på lønmodtagersiden altid være en forening, og arbejdsgiversiden kan repræsenteres af enten en forening eller en enkeltarbejdsgiver.⁴⁵ Der skelnes endvidere mellem organisationsoverenskomst, som består af organisationer på begge sider og virksomhedsoverenskomst, hvori fagforening og enkeltarbejdsgiver er parter. I forhold til organisationsoverenskomster er der tale om et grundlag af flere forskellige lag af aftaler, herunder en hovedaftale og overenskomst. Der foreligger et fast regelsæt i forhold til fornyelse og indgåelse af en organisationsoverenskomst.

Virksomhedsoverenskomster har ikke i samme udstrækning faste formelle regler for indgåelse og fornyelse. I virksomhedsoverenskomsten åbnes der op for at parterne selv kan fastlægge løn- og arbejdsvilkår, eller også kan der henvises til organisationsoverenskomsten på området.⁴⁶ I så fald vil der være tale om en tiltrædelsesoverenskomst.

Når en uorganiseret arbejdsgiver indgår overenskomst med et fagforbund, foregår det ofte på den måde, at arbejdsgiveren forpligter sig til at følge den

⁴⁵ Kristiansen (2014), s. 159

⁴⁶ Kristiansen (2014), s. 159

kollektive overenskomst, som forbundet har indgået med en given arbejdsgiverorganisation.⁴⁷ Ved indgåelse af overenskomsten vil der i denne situation være tale om en tiltrædelsesoverenskomst, hvilket i praksis er den hyppigst benyttede form for indgåelse af overenskomst.⁴⁸ På denne baggrund vil der i nærværende speciale ses nærmere på begrebet samt anvendelsen af tiltrædelsesoverenskomster.

7.1.1 Tiltrædelsesoverenskomst

Tiltrædelsesoverenskomsten forpligter parterne i forhold til den anden overenskomst, der henvises til i tiltrædelsesoverenskomsten. Uanset hvilken overenskomst der henvises til og forpligtelserne følger af, er det den form, som den er blevet præsenteret for arbejdsgiveren i, eller i den form som den normalt fremtræder, der er gældende.⁴⁹ Herunder er det både overenskomstteksten samt de tilhørende protokollater, der er gældende.

Det er væsentligt at se på, hvorvidt tiltrædelsen forpligter parterne i forhold til overenskomsten betingelser eller også hovedaftalen på området. Arbejdsrettens praksis viser, at hovedaftalen på området er gældende, såfremt det fremgår at tiltrædelsesaftalen, dog også hvis der er indirekte henvisninger om forpligtelsen over for denne i den almindelige overenskomst. Arbejdsretten har i tidligere retspraksis fastslået, at det er arbejdsgiverens eget ansvar at gøre sig bekendt med overenskomstens detaljerede indhold.⁵⁰

Som udgangspunkt er arbejdsgiveren omfattet af organisationsoverenskomsten, som er gældende på det tidspunkt, hvor aftalen indgås. I praksis er der dog ofte indsat en klausul, som gør det gældende at arbejdsgiveren er bundet af den til enhver tid gældende overenskomst. Det betyder, at når der træder en fornyelse af overenskomst i kraft, så vil arbejdsgiverens forpligtelse over for den på indgåelsen gældende overenskomst, afløses af den nye.

Det fremgår af Arbejdsrettens retspraksis, at urimelige byrdefulde aftalevilkår for en arbejdsgiver, kan medføre ugyldighed af tiltrædelsesoverenskomsten. Dette er dog ikke tilfældet, hvis arbejdsgiveren har haft anledning eller endda har modtaget advokatbistand under indgåelsen af overenskomsten. I et sådant tilfælde kan der ikke godtgøres, at uoverskueligheden af rækkevidden af den indgåede overenskomst, er urimelig.⁵¹

⁴⁷ Waage (2015), s. 50

⁴⁸ Kristiansen (2014), s. 159

⁴⁹ Kristiansen (2014), s. 182

⁵⁰ Kristiansen (2014), s. 182

⁵¹ Kristiansen (2014), s. 183

Anfægtes rimeligheden i forhold til vilkårene i tiltrædelsesoverenskomsten, har Arbejdsretten fastslået, at der for uorganiserede arbejdsgiver ikke må gælde mere byrdefulde vilkår end for organiserede arbejdsgiver. Der må herunder eksempelvis ikke gøres forskel på summen af det bidrag der skal indbetales, hvilket Arbejdsretten har taget stilling til i tidligere praksis.⁵² Der skal herefter foreligge en saglig begrundelse for, hvorfor visse vilkår er mere byrdefulde for uorganiserede arbejdsgivere end for de organiserede. Et eksempel på dette kan være, at en uorganiseret arbejdsgiver skal bidrage til organisationsfinansierede ordninger, som de organiserede arbejdsgivere bidrager med gennem medlemskabet i arbejdsgiverforeningen.

Det kan således sammenfattes, at for at der skal foreligge skærpede vilkår for en uorganiseret arbejdsgiver, så skal dette være sagligt begrundet.

I sagen **AR 2013.0076** indeholdt 3F's konfliktvarsel over for en uorganiseret arbejdsgiver mere byrdefulde vilkår i tiltrædelsesoverenskomsten, end de vilkår der var gældende for organiserede arbejdsgivere inden for gartnerbranchen.

Som følge af at 3F havde varslet konflikt og sympatistrejke over for den uorganiserede virksomhed Østervang Sjælland A/S, havde virksomheden straks ansøgt om at blive medlem af arbejdsgiverforeningen GLS-A. GLS-A afviste ansøgning, med den begrundelse at der ikke kunne optages nye medlemmer uden accept fra 3F, idet der var udsendt et konfliktvarsel. Der blev ikke fremlagt nogen begrundelse for, hvorfor ansøgningen blev afvist af 3F.

Dernæst modtog Østervang Sjælland et udkast til en tiltrædelsesoverenskomst af 3F, som stillede virksomheden dårligere, end den overenskomst der er indgået mellem 3F og GLS-A. Hvis virksomhedens ansøgning om medlemskabet hos GLS-A var blevet accepteret, så ville den overenskomst have været gældende, og dermed havde virksomheden været stillet bedre.

På baggrund heraf anlagde Østervang Sjælland sag imod 3F i henhold til at få kendt konflikten ulovlig ved Arbejdsretten.

Arbejdsretten fastslog, at der ifølge tidligere retspraksis skal foreligge særlige saglige grunde til at en uorganiseret arbejdsgiver stilles ringere end organiserede virksomheder, i forhold til de overenskomstmæssige krav. I dette konkrete tilfælde var der tale om skærpede krav, på grundlag af at virksomheden ikke var medlem af den arbejdsgiverorganisation, som lønmodtagerorganisationen har indgået overenskomst med.

⁵² Kristiansen (2014), s. 183

Arbejdsretten fandt det ikke godtgjort, at den tiltrædelsesoverenskomst som 3F havde fremlagt måtte indeholde mere byrdefulde vilkår, end de vilkår der fremgår af overenskomsten mellem 3F og GLS-A. Arbejdsretten fandt endvidere ikke, at der var en saglig begrundelse for at disse vilkår retmæssigt skulle finde anvendelse.

Det fremgår af dommen, at Arbejdsretten på baggrund af ovenfor nævnte begrundelse kendte konflikten ulovlig. 3F's vilkår i tiltrædelsesoverenskomsten kunne ikke underbygges af en saglig begrundelse.

Det kan udledes af dommen, at et forbund ikke igennem en konflikt kan pålægge en uorganiseret arbejdsgiver mere byrdefulde vilkår, end de vilkår der gælder for medlemmerne af en arbejdsgiverforening og er omfattet af en overenskomst. Der må således ikke sondres mellem uorganiserede og organiserede arbejdsgiver med henblik på at skærpe vilkårene til ulempe for den uorganiserede arbejdsgiver. Dette kræver en saglig begrundelse for at være lovlig.

Dommen illustrerer endvidere anvendelsen af arbejdsgiveres foreningsfrihed på overenskomstområdet.

Som det også fremgår af dommen, skal en tiltrædelsesoverenskomst have form af et skriftligt protokollat, hvor arbejdsgiveren udtrykker sin accept for at tiltræde den for fagets almindelige gældende overenskomst.⁵³ Endvidere kan andre aftaler tillige følge af tiltrædelsesoverenskomsten, som evt. er indgået ud over de vilkår der fremgår af den almindelige overenskomst.

Det er også muligt at indgå en tiltrædelsesoverenskomst, som kun omfatter dele af den almindelige overenskomst. Dog forekommer det hyppigst, at tiltrædelsesoverenskomsten omfatter vilkårene i hele den almindelige fagoverenskomst, suppleret af eventuelt aftalte vilkår.⁵⁴

7.2. Erstatningskrav

Det er interessant at se på, hvorvidt konfliktramte arbejdsgivere kan få medhold i et erstatningskrav mod en faglige organisation, i tilfælde af en ulovlig konflikt. Det vil i praksis ofte være uundgåeligt, at en iværksat konflikt ikke vil medføre et økonomisk tab for den ramte virksomhed. Det er ifølge Arbejdsrettens praksis et lovligt pressionsmiddel, såfremt det ikke er så vidtgående at virksomhedens eksistensgrundlag er i fare.

⁵³ Hasselbalch (2009), s. 2034

⁵⁴ Hasselbalch (2009), s. 2034

Det følger endvidere ikke af Arbejdsrettens praksis, at der sanktioneres for ulovligt anvende kampskridt. Som det ses i eksemplet af sagen om Vejlegården, overtræder den faglige organisation gentagne gange reglerne vedrørende lovlige kampmidler, dog sanktioneres der ikke herfor.

Det kan diskuteres, om konsekvensen af at der ikke pålægges bøder eller sanktioneres på andre måder for sådanne overtrædelser, er med til at organisationer fastholder deres retsstridige adfærd på enkelte områder, for at udøve mest muligt pres på den konfliktramte virksomhed. Dette illustreres i sagen om DPD Denmark A/S, efter 3F's forhandlingssekretærs udtalelse, at de ikke medsender navnelister i deres konfliktvarsler mod uorganiserede arbejdsgivere. Det tyder på, at visse arbejdsretlige regler i praksis kan undlades at overholde, idet konsekvenserne heraf stort set er ubetydelige.

Om en konfliktramt virksomhed kan gøre erstatningskrav gældende over for den konfliktende organisation, afhænger om de almindelig erstatningsretlige regler. Det kræves herunder bevist, at den ulovlige konflikt eller det ulovlige kampmiddel har været årsagen til tabet der er lidt. I forhold til erstatning følger Arbejdsretten de samme regler, som gælder i det civile system. Det skal eksempelvis godtgøres, at en ulovlig kundeboykot har haft betydning for virksomhedens forretning og helt konkret for indtjeningen, ved at kunder ikke har handlet med virksomheden på grund af den faglige organisations aktion. Det kan sammenfattes, at ud fra den nuværende retstilstand for den kollektive arbejdsret med henblik på at opnå erstatning for ulovligt iværksatte kampskridt eller ulovlige konflikter, må det vurderes, at det ikke er usandsynligt at dette er vanskeligt, set i lyset af at de almindelige erstatningsretlige betingelser skal være opfyldt, herunder kan det bevismæssige krav være en udfordring.

7.3. Muligheder for at træde ud af et overenskomstforhold

I praksis er det relevant at se på mulighederne for at træde ud af et overenskomstforhold. I princippet kan en overenskomst ophøre ved andre måder end ved opsigelse, hvilket dog er den eneste ophørsmulighed, som overenskomsterne indeholder regler omkring.⁵⁵

Virksomheder har mulighed for at frigøre sig fra en overenskomst ved at iværksætte en frigørelseskonflikt. Dette vil uddybes nedenfor.

En anden mulighed, som bliver anvendt i praksis, og dermed har relevans for specialets problemstilling, er at frigøre sig fra overenskomsten i forbindelse med virksomhedsoverdragelse. I realiteten frigøres dog ikke arbejdsgiveren, men det er derimod erhververen som frigøres af overenskomsten.

⁵⁵ Kristiansen (2014), s. 278

Der vil i det følgende kort blive redegjort for forskellige former for at bringe et overenskomstforhold til ophør, dog vil kun udvalgte muligheder analyseres dybere, navnlig de muligheder der har relevans for specialets problemstilling. Det må i den forbindelse lægges til grund at konfliktramte virksomheder ikke altid kan afværge eller afslå et overenskomstkrav eller endda videreføre virksomhedens drift med en sideløbende konflikt gennem en længere tidsperiode.

Endvidere kan en overenskomst ophøre ved passivitet, dog er betingelserne herfor strenge. Arbejdsretten har tidligere i AT 1992/123 statueret, at det er en betingelse *"at man fra forbundets side har forholdt sig passiv over for krænkelse af overenskomstforholdet, som med føje kan tolkes som udtryk for, at indklagede ikke eller ikke længere har følt sig bundet af overenskomsten."*

Et bortfald af overenskomst grundet passivitet kræver imidlertid overenskomstparten har haft kendskab til det overenskomstbrud, som passiviteten gøres gældende over for. Dernæst skal den pågældende overenskomstpart ligeledes have haft rimelig mulighed til at reagere på overenskomstbruddet.⁵⁶

Når der er tale om at bortfald af overenskomst pga. bristede forudsætninger, følger der strenge krav for at der bliver statueret bortfald.⁵⁷ Er der tale om bortfald af overenskomst, vil der i sammenhæng med bristede forudsætninger oftest kun være tale om bortfald af enkelte overenskomstpogter. Grundlæggende må det forventes, at parterne selv bærer risikoen for mulige ændringer i lovgrundlaget i overenskomstens periode.

Bristede forudsætninger kan således ikke umiddelbart påberåbes af en virksomhed, som om nødvendigt er blevet tvunget til at indgå overenskomst, på baggrund af eksempelvis mangel på ressourcer. Det vil i så fald ikke være en konkret mulighed for en virksomhed, som rammes af en konflikt og herefter indgår overenskomst med den faglige organisation.

Væsentlig misligholdelse af aftalepogter, der fremgår af overenskomsten er i teorien en hjemmel til at ophæve overenskomsten. Det fremgår dog af det fagretlige processystem, at misligholdelse af overenskomster medfører økonomiske sanktioner, hvorfor Arbejdsretten i praksis er tilbageholdende med at dømme omkring hævebeføjelsen i denne sammenhæng.⁵⁸

7.3.1. Opsigelse af overenskomster

⁵⁶ Kristiansen (2014), s. 278

⁵⁷ Kristiansen (2014), s. 279

⁵⁸ Kristiansen (2014), s. 279

Der gælder en række formelle krav til en retmæssig opsigelse af en overenskomst. Disse omfatter korrekt varsling af opsigelsen, formkrav, rettidig fremkomst, og hvilken organisation opsigelsen skal finde sted over for. Kravene er imidlertid mindre relevante for specialets problemstilling.

Der fokuseres på de betingelser, der i praksis kan være vanskelige at opfylde og som er udfordringen for arbejdsgivere, som er blevet presset til at indgå overenskomst med en organisation.

Teoretisk set bortfalder en opsagt overenskomst ved opsigelsesperiodens udløb. Parterne kan herefter frit vælge om de vil indgå en ny overenskomst med hinanden, eller ej. Hvis en part afviser at indgå en ny overenskomst, har den anmodende part mulighed for at iværksætte kollektive kampskridt for at opnå overenskomst.

I praksis har arbejdsgiverparten dog ikke altid adgang til at opsiges overenskomsten med samme virkning som nævnt ovenfor, ved opsigelsesperiodens udløb. Der blev i 1960 indsat en regel i § 7, stk. 2, i DA's og LO's hovedaftale, som indebærer vilkår for at der kan ske bortfald af en opsagt overenskomst.⁵⁹

Bestemmelsen i § 7, stk. 2 har følgende ordlyd:

"Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2."

Dette vilkår indebærer imidlertid, at en opsigelse af en overenskomst ikke i sig selv medfører bortfald af overenskomsten. Overenskomtparterne vil stadig være bundet af overenskomsten, selvom opsigelsesvarslet er udløbet. Der kan således efter opsigelsen blive tale om overenskomstbrud, hvis den opsagte overenskomsts vilkår ikke fortsat overholdes.

Vilkåret anvendes i praksis ligeledes i virksomhedsoverenskomster, hvor det er almindeligt at der aftales betingelser, som indholdsmæssigt er identiske med § 7, stk. 2. Tilsvarende gælder det for tiltrædelsesoverenskomster, at der også her henvises til hovedaftalens opsigelsesregler.⁶⁰ Ifølge Arbejdsrettens praksis, stilles der beskedne krav til organisationerne i forhold til at oplyse om indholdet af henvisningen, der binder arbejdsgiveren til hovedaftalens opsigelsesvilkår.⁶¹

Ved forståelsen af ordlyden i bestemmelsen, at det medfører bortfald, når "anden overenskomst" træder i stedet, må der skelnes mellem den sproglige forståelse og den praktiske.

⁵⁹ Kristiansen (2014), s. 285

⁶⁰ Kristiansen (2014), s. 285

⁶¹ Kristiansen (2014), s. 285

Ifølge den sproglige forståelse, må formuleringen betyde at det er afgørende for bortfald af overenskomsten, at der er indgået en anden overenskomst. Det er imidlertid ikke tilfældet i praksis. Her tolkes ordlyden således, at der skal være tale om fornyelse af overenskomster for at en "anden overenskomst" er trådt i stedet.

Bestemmelsen tilsigter således, at den opsagte overenskomst stadig er gældende, indtil parterne er blevet enige om en ny overenskomst eller der er iværksat konflikt til støtte for overenskomstforhandlingerne.

Arbejdsretten har i en række sager taget stilling til, hvad fortolkningen af "anden overenskomst" er, når en part ønsker at indgå en ny overenskomst til anden side.

Sagen **A 2007.067** drejer sig om, at Dansk Unilever kunne frigøre sig fra særoverenskomsten med 3F Transportgruppen, idet organisationen som den nye overenskomst var indgået med, også var medlem af LO.

Arbejdsretten fastslog i denne sag, at kravet om "anden overenskomst" var opfyldt, hvis de to faglige organisationer var medlem af samme hovedorganisation. I sagen var både den hidtidige og den nye overenskomst indgået med en lønmodtagerorganisation der hørte under LO. På denne baggrund var det tilstrækkeligt for at bringe overenskomsten til ophør, at der forelå en simpel opsigelse. Der skulle således ikke iagttages den særlige procedure i henhold til § 7, stk. 2.

Arbejdsretten henviste på et senere tidspunkt til Unilever-sagen, for at fastslå hvilke regler retspraksis afgøres efter.

I **A 2009.255** tog Arbejdsretten stilling til fortolkningen af § 7, stk. 2. i forbindelse med at Arriva ville frigøre sig af overenskomsten med FOA igennem en simpel opsigelse.

Der blev foretaget en fortolkning af § 7, stk.2, hvoraf det fremgår, at bestemmelsen skal forstås således, at en overenskomst skal omfatte de samme parter som den opsagte overenskomst, hvis denne skal træde i stedet for en opsagt eller udløbet overenskomst. Kun herved kan en frigørelseskonflikt undgås. Dette var den sædvanlige forståelse af hovedaftalen, som stadig blev gjort gældende. Arriva kunne i denne sag ikke frigøre sig fra overenskomsten med FOA, med påberåbelse af at overenskomsten med 3F trådte i stedet. Arriva måtte således overholde FOA-overenskomsten, indtil en anden overenskomst med FOA var trådt i stedet, eller en arbejdsstandsning var blevet iværksat.

I forhold til fortolkningen af § 7, stk. 2, skal det endvidere bemærkes at det ikke er tilstrækkeligt kun at iagttage kravet om at "anden overenskomst træder i stedet" mellem de samme parter, men at den anden overenskomst også skal have samme faglige anvendelsesområde som den hidtidige. Dette blev fastslået i sagen om Københavns Lufthavne, AT 1992/139.

7.3.2. Frigørelseskonflikt

Inden for hovedaftaleområdet er det som udgangspunkt kun muligt, at træde ud af den indgåede overenskomst ved varsling af arbejdsstandsning, også kaldt frigørelseskonflikt.⁶² Denne regel er fremgår af § 7, stk. 2, hvoraf det følger at iværksættelsen skal finde sted i henhold til reglerne efter hovedaftalens § 2. Udgangspunktet er, at den overenskomstpарт der ønsker at iværksætte frigørelseskonflikten, skal opfylde de gældende regler for iværksættelse af arbejdskonflikt.⁶³

I forhold til omfanget og intensiteten af frigørelseskonflikten, kræves der at en væsentlig del af de af overenskomsten omfattede medarbejdere involveres.

Dette illustreres i en sagen **A 2011.365**, hvor spørgsmålet var om en lockout, der kun omfattede 16% af en organisations medlemmer, opfyldte kravet til at frigøre virksomheden fra en overenskomst.

Spørgsmålet i sagen var, hvor omfattende og intensiv frigørelseskonflikten skulle være for at kravet for frigørelsen reelt var opfyldt. I dette tilfælde havde virksomheden og organisationen indgået en aftale om konfliktbegrænsning. Denne indebar, at en lockout måtte omfatte 20% af medlemmerne, mens en strejke måtte omfatte 50% af medlemmerne. Overenskomsten indeholdt endvidere et vilkår, som kan sammenlignes med vilkåret i DA's og LO's hovedaftale.

Arbejdsretten lagde i afgørelsen vægt på, at der i aftalen om konfliktbegrænsning ikke var tegn på virksomheden skulle afskæres fra at iværksætte en frigørelseskonflikt. Endvidere havde lockouten varet i 14 uger, samt strejken var iværksat, hvorfor virksomheden berettiget kunne se sig frigjort af overenskomsten. Arbejdsretten bemærkede desuden, at konflikten havde været omfattende og intensiv nok, selvom den ikke havde omfattet størstedelen af medarbejderne på området.

Arbejdsretten udtalte i sagen følgende: *"Efter arbejdsretlig teori og praksis antages det, at en overenskomstpарт ikke kan frigøre sig fra overenskomsten uden at iværksætte en konflikt med alle de risici og følger i tilfælde, hvor overenskomsten*

⁶² Hasselbalch (2009), s. 2683

⁶³ Kristiansen (2014), s. 290

er omfattet af § 7, stk. 2, i hovedaftalen mellem DA og LO eller en tilsvarende bestemmelse, således som det er tilfældet i nærværende sag. Der må derfor stilles visse krav til omfanget og intensitet af en arbejdsstandsning for, at den kan være frigørende for en overenskomstpart.”

Det kan udledes af dommen, at en frigørelseskonflikt skal være så intensiv og omfattende, at virksomheden kommer i berøring med de risici og følger der naturligt kan forekomme, for at konflikten reelt kan frigøre fra overenskomsten. I det konkrete tilfælde var det efter sagens omstændigheder tilstrækkeligt, at kun 16% af organisationens medlemmer var omfattet af lockouten.

Det følger endvidere af Arbejdsrettens praksis, at hvis der i forbindelse med en frigørelseskonflikt udøves organisationsfjendtlig adfærd, har denne adfærd svækket modpartens konfliktposition, og konsekvensen heraf vil være, at forholdene skal genoprettes, hvorefter konflikten først kan virke frigørende.⁶⁴

7.3.3. Virksomhedsoverdragelse

Ved en virksomhedsoverdragelse, hvor der følger medarbejdere med, vil erhververen også overtage virksomhedens eventuelle overenskomst.⁶⁵ Ifølge virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, kan erhververen dog inden for 5 uger, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen af virksomheden, frasige sig overenskomsten ved at give fagforeningen meddelelse herom. Frasierer erhververen sig ikke overenskomsten rettidigt, så vil erhververen anses som at have tiltrådt overenskomsten og overenskomsten vil forsat være gældende for virksomheden.

Uanset om den nye arbejdsgiver frasiger sig overenskomsten eller ej, skal medarbejdernes individuelle vilkår forsat respekteres, tilsvarende vilkårene der var gældende inden overdragelsen. Dette gælder så længe overenskomsten er gyldig, og en ændring af vilkårene skal opsiges i forhold til medarbejdernes varsel, som er fastsat i henhold til overenskomsten.⁶⁶

For at der kan være tale om en virksomhedsoverdragelse og lovens § 4a kan påberåbes, må der ikke foreligge identitet mellem sælger og erhverver.

Endvidere lægges det til grund for en virksomhedsoverdragelse, at overførslen faktisk vedrører en *virksomhed*. Det er afgørende, at der er tale om en økonomisk enhed, som er den samme efter overførslen som inden. Endvidere skal

⁶⁴ Hasselbalch (2009), s. 2688

⁶⁵ Waage (2015), s. 190

⁶⁶ Waage (2015), s. 190

virksomheden være en økonomisk enhed, som har karakter af at kunne udøve en økonomisk aktivitet.⁶⁷

Før overtagelsen af Restaurant Vejlegården var restauranten overenskomstdækket af 3F. Erhververen, den nye arbejdsgiver, havde meldt sig ind i Kristelig Arbejdsgiverforening umiddelbart efter overtagelsen af restauranten havde fundet sted, således at denne herefter var omfattet af overenskomsten med Kristelig Fagforening. De ansatte var efter den nye overenskomst blevet ringere stillet på nogle områder i forhold til den gamle overenskomst. Iagttagelsen af reglerne omkring opfyldelse af de hidtidige vilkår var således ikke opfyldt.

Arbejdsretten fandt herefter, at 3F's hovedformål var at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner. Det kunne i den samlede vurdering ikke tillægges betydning, at der allerede var indgået overenskomst med en anden organisation.

Det kan dermed konkluderes, at selvom reglerne vedrørende virksomhedsoverdragelse iagttages, kan virksomhedens erhverver ikke frigøres fra et eventuel konfliktvarsel vedrørende overenskomstdækning af eksempelvis 3F, som det var tilfældet i sagen om Restaurant Vejlegården.

7.4. Opsummering

Er en virksomhed blevet ramt af en lovlig konflikt, som tvinger arbejdsgiveren til at indgå overenskomst med den konfliktende organisation, vil arbejdsgiveren oftest blive mødt med en tiltrædelsesoverenskomst. Denne henviser og forpligter parterne til en anden overenskomst. Et væsentligt moment i tiltrædelsesoverenskomsten er en eventuel henvisning til hovedaftalen på området. Er denne nævnt eller henvises der indirekte til den, vil arbejdsgiveren være omfattet heraf. Det er i den henseende arbejdsgiverens eget ansvar at gøre sig bekendt med detaljerne af overenskomsten og dens indhold. Det er ud fra Arbejdsrettens retspraksis endvidere fastslået, at tiltrædelsesoverenskomst ikke må indeholde mere byrdefulde vilkår, end de vilkår der gælder ifølge den almindelige overenskomst. I modsat tilfælde skal de mere byrdefulde vilkår kunne begrundes sagligt.

En virksomheds adgang til erstatningskrav som følge af ulovligt anvendte kampskridt eller en ulovlig konflikt, er afhængig af de almindelige erstatningsretlige betingelser. Det skal således bl.a. godtgøres, at et ulovligt anvendt kampskridt har forårsaget et økonomisk tab for virksomheden. Bevismæssigt vil dette sandsynligvis være vanskeligt.

⁶⁷ Kristiansen (2014), s. 199

Tilmed sanktionerer Arbejdsretten ikke for ulovligt anvende kampskridt.

En virksomheds adgang til at træde ud af et overenskomstforhold er ofte begrænset. Muligheden i at opsige overenskomsten kan være begrænset af en henvisning i overenskomsten til hovedaftalen. Vilkåret i § 7, stk. 2, betyder at ophør af overenskomsten kun kan ske ved indtræden af anden overenskomst. Dette indebærer imidlertid at den anden overenskomst skal indgås af de samme parter.

Bestemmelsens fortolkning blev fastslået af Arbejdsretten i sagen om Arriva, der ville frigøre sig af overenskomsten med FOA. Arbejdsrettens udfald var, at Arriva måtte overholde overenskomsten, indtil en anden overenskomst med FOA var trådt i stedet, eller til en arbejdsstandsning var blevet iværksat.

En arbejdsstandsning, som det fremgår af ordlyden i § 7, stk. 2, kan imidlertid forstås som en frigørelseskonflikt. Der er således adgang for virksomheden til at frigøre sig fra en overenskomst ved at iværksætte en konflikt. Denne kan dog ikke være uden de risici en konflikt indeholder, idet kravet om at omfanget og intensiteten af konflikten, skal være opfyldt.

En virksomhedsoverdragelse er i praksis en mulighed for at frigøre virksomheden fra overenskomsten. Dette kræver dog, at der indtræder en erhverver i arbejdsgiverens position, således at kravet om at der ikke må bestå identitet mellem sælger og køber, opfyldes. I praksis kan en arbejdsgiver imidlertid ikke frigøre sig fra en overenskomst ved en virksomhedsoverdragelse, men erhververen af virksomheden vil frigøres, hvis han inden for en frist har anmodet fagforeningen herom. Det kan konkluderes efter sagen om Restaurant Vejlegården, at en virksomhedsoverdragelse kun kan frigøre en virksomhed fra en overenskomst i en periode, indtil et nyt konfliktsvarsel med overenskomstkraav bliver fremsendt. I sagen blev princippet om at der skal foretages den samme proportionalitetsafvejning uanset om virksomheden er overenskomstdækket eller ej, bekræftet. At restauranten var overenskomstdækket af en anden organisation, end inden overtagelsen, fandt Arbejdsretten ikke at have betydning for overenskomstkraavet.

8. Konklusion

I forhold til spørgsmålet om de generelle krav for iværksættelse af en lovlig konflikt, kan der fastslås en række betingelser, som er fastsat igennem Arbejdsrettens praksis.

Konfliktens overordnede karakter skal være begrundet i en interesseløst mellem en arbejdstagerorganisation og arbejdsgiveren omkring indgåelse eller fornyelse af overenskomst.

Dernæst skal konflikten forfølge et rimeligt fagligt formål. Dette krav opfyldes som udgangspunkt, hvis en konflikt iværksættes til støtte for opnåelse af en overenskomst. Herunder skal kravet, at det faglige område som overenskomstkrauet retter sig mod, høre under organisationens naturlige faglige område.

I sagen om Nørrebro Bryghus, var spørgsmålet om hovedkonflikten i sig selv var lovlig. Arbejdsretten lagde til grund for udfaldet af at hovedkonflikten ansås for at være lovlig, at organisationen havde den fornødne interesse i at overenskomstdække området, herunder at dette var så fundamental også stærkt, at det også fandtes godtgjort, at sympatikonflikterne iværksattes. Dette gjordes gældende, på trods af at virksomheden allerede var overenskomstdækket under en anden organisation. De frie konkurrenceforhold mellem de faglige organisationer, godtgjorde at den aktionerende organisations konfliktvarsel var berettiget.

Også i Ryanair-sagen, fandt Arbejdsretten det godtgjort, at den faglige organisations overenskomstkraue havde den nødvendige styrke at organisationen havde den fornødne interesse i at overenskomstdække virksomheden. De formelle betingelser i form af oplysning af de omfattede medarbejdere var dog ikke opfyldt, hvilket udgjorde at konfliktvarsel var ulovlig. Organisationen skulle herefter fremsende et nyt varsel for at iværksætte en lovlig konflikt.

De kollektive kampskridt, som anvendes mod virksomheden i en konflikt, skal isoleret set være lovlige.

I en konflikt skal det mål, altså overenskomst, der forfølges og de midler der anvendes, de kollektive kampskridt, stå i et rimeligt forhold til hinanden. Denne afvejning foretog Arbejdsretten i sagen om Vejlegården. Her var spørgsmålet, om iværksættelse af sympatikonflikter var berettiget, herunder om der skulle foretages en anden proportionalitetsafvejning idet fagområdet i virksomheden allerede var overenskomstdækket. Afvejningen fandtes ikke at skulle foretages på anden vis, end den foretages i situationer, hvor der ikke består overenskomstdækning.

I sagen om Vejlegården er afgørelsen sammenfaldende med sagen om Nørrebro Bryghus. På baggrund af denne nyere arbejdsretlige praksis, kan det

konkluderes, at der er udenfor et hovedaftaleområde mellem en faglig organisation og en arbejdsgiver består en vid adgang til at understøtte en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt med en sympatikonflikt.

For at en sympatikonflikt er lovligt iværksat, er som udgangspunkt betinget af at hovedkonflikten som skal støttes er lovlig. Denne betingelse er sammenfaldende med kravet om at de ovenfor nævnte betingelser for iværksættelse af hovedkonflikten ligeledes gælder for iværksættelse af sympatikonflikte. Desuden skal sympatikonflikten i sig selv være egnet til at have effekt på hovedkonflikten.

En konfliktramt virksomhed kan forsvare sig over for et konfliktvarsel i form af at iværksætte lockout eller boykot. Endvidere kan disse kampskridt også anvendes som angreb mod en faglig organisation, eksempelvis med henblik på at få ændret vilkårene i en eksisterende overenskomst.

Spørgsmålet om en virksomhed kan undlade at forhandle overenskomst hhv. at indgå overenskomst, når der er varslet eller iværksættes en konflikt, er afhængigt af virksomhedens og dens drifts struktur og beskaffenhed. Der er i sig selv ingen midler, som hjemler at en virksomhed blot kan afslå et lovligt overenskomstkraft. Dette er grundlæggende princip af den danske model, som er kendetegnet for det danske arbejdsmarked. Lovlige overenskomstkraft skal herefter forhandles mellem arbejdsmarkedets parter, herunder ved anvendelse af kollektive kampskridt.

Definitionen af grænserne for anvendelse af kampskridt, herunder om en overtrædelse af grænserne medfører en ulovlig konflikt, må vurderes ud fra Arbejdsrettens retspraksis. Der er herefter ikke opstillet nogen tydelig grænse for, hvor vidtgående kampmidler må anvendes. Dette beror på en konkret vurdering, herunder har vurderingen af om de anvendte kampmidler står i et rimeligt forhold til de mål der forfølges, betydning. Endvidere tillægger Arbejdsretten det vægt, i vurderingen af om en konflikt på baggrund af ulovligt anvendte kampmidler, om overtrædelsen i sig selv har haft en nævneværdig indflydelse på virksomhedsudøvelsen. Dette moment kan imidlertid udgøre en bevismæssig udfordring, idet bevisbyrden ligger hos arbejdsgiveren. Dette arbejdsretlige princip, er underbygget af Arbejdsrettens afgørelse i sagen om Nørrebro Bryghus og ligeledes i sagen om Vejlegården.

I forbindelse med spørgsmålet om kravene til iværksættelse af en konflikt, må konsekvenserne heraf ses i lyset af at en lovlig konflikt formentlig oftest vil ende i at overenskomstdækningen opnås. Derfor indeholder specialet et afsnit, som har til formål at klarlægge situationen for virksomheden, efter at den faglige organisations overenskomstkraft er blevet opfyldt. Den hyppigst anvendte

overenskomst er tiltrædelsesoverenskomsten. Denne henviser og forpligter parterne til en anden overenskomst.

Ud fra retspraksis kan det fastslås, at en tiltrædelsesoverenskomst ikke må være mere byrdefuld end den overenskomst, som gælder for organiserede arbejdsgivere. Dette har Arbejdsretten fastslået i sagen AR 2013.0076. Skal skærpede vilkår være gældende for en uorganiseret arbejdsgiver, skal dette være sagligt begrundet.

Er der anvendt ulovlige kampskridt i en konflikt, eller er en konflikt generelt iværksat ulovligt, medfører dette ikke sanktioner i form af bøder fra Arbejdsrettens side. En overtrædelse, der medfører et tab for den konfliktramte virksomhed, skal afgøres efter de almindelige erstatningsretlige betingelser.

En virksomheds adgang til at træde ud af en overenskomst, når denne først er indgået, er begrænset. En henvisning til vilkåret i hovedaftalens § 7, stk. 2 eller et lignende vilkår anført i overenskomsten, medfører at ophør af overenskomsten kun kan ske ved indtræden af anden overenskomst. Problematikken består herved, at den anden overenskomst skal indgås af de samme parter.

Det følger af vilkåret i § 7, stk. 2, at ophør af overenskomsten endvidere kan ske ved iværksættelse af arbejdsstandsning. Denne arbejdsstandsning kan imidlertid forstås som iværksættelse af en frigørelseskonflikt, hvilket indebærer de risici og følger en konflikt medfører.

Virksomhedsoverdragelse, er set i lyset af sagen om Vejlegården, ikke en direkte mulighed for at frigøre sig fra en overenskomst. Erhververen af virksomheden kan frigøre sig fra overenskomsten, dog er det et krav at der ikke må foreligge identitet mellem sælger og erhverver. Sælgeren, altså arbejdsgiveren som har indgået overenskomst, kan således ikke i sig selv frigøre sig fra overenskomsten. Set i lyset af sagen om Vejlegården, afskærer en virksomhedsoverdragelse dog ikke en faglig organisation fra at iværksætte en konflikt der tilsigter opnåelse af et overenskomst, over for erhververen. Herefter følger det ligeledes, at proportionalitetsafvejningen af de mål der forfølges og de midler der anvendes, ikke modificeres på baggrund af det forhold, at der allerede er tegnet overenskomst med en anden organisation, forudsat at denne ikke hører under den samme hovedorganisation som den aktionerende organisation.

Dette speciale indeholder en vurdering af hvordan retstilstanden er for konfliktrettens udstrækning. Det kan overordnet konkluderes, at Arbejdsretten foretager en samlet vurdering og en konkret afvejning, i sager der angår spørgsmålet om en iværksat konflikt er lovlig. Der kan gennem Arbejdsrettens praksis udledes en tendens, der påpeger at organisationernes effektive konfliktadgang findes at tillægges stor betydning.

9. Litteraturliste

9.1. Bøger

- **Hansen**, Lone L. og Werlauff, Erik (2016): Den juridiske metode – en introduktion (2. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Hasselbalch**, Ole (2009): Den danske arbejdsret, bind III (1. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Kristiansen**, Jens (2014): Den kollektive arbejdsret (3. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Munk-Hansen**, Carsten (2014): Retsvidenskabsteori (1. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Nielsen**, Ruth (2016): Dansk arbejdsret (3. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Waage**, Niels (2015): Arbejdsretsloven med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

9.2. Love

- **Arbejdsretsloven**, Lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

9.3. Retspraksis

- **U 1997.615V**, Ribus-sagen
- **AT 2001/78**, Den optrædende tjener
- **AR 2015.0083**, Ryanair
- **AR 2017.0089**, Vestjysk Busser
- **A 2006.786**, DPD Denmark
- **AR 2016.0633**
- **A 2007.831**, Nørrebro Bryghus
- **A 2006.138**
- **AR 2012.0241**, Restaurant Vejlegården
- **AR 2013.0076**
- **A 2007.067**, Unilever
- **A 2009.255**, Arriva
- **A 2011.365**