



19-05-2020

# DE KOLLEKTIVE KAMPMIDLER

Virkning og lovlighed i relation til  
forskellige typer erhverv



Maria Wagner

STUDIENUMMER: 20155594

# Indholdsfortegnelse

<b>1. ABSTRACT</b> .....	2
<b>2. INDLEDNING</b> .....	3
2.1 AFGRÆNSNING .....	4
<b>3. METODE</b> .....	5
3.1 RETSKILDERNE .....	5
3.2 FORTOLKNINGSMETODER .....	7
<b>4. DEN KOLLEKTIVE OVERENSKOMST</b> .....	8
4.1 DEFINITION AF EN KOLLEKTIV OVERENSKOMST.....	8
4.2 FREDSPLIGTEN .....	9
<b>5. KONFLIKTRETEN</b> .....	10
5.1 RETSKONFLIKTER OG INTERESSEKONFLIKTER.....	10
5.2 MATERIELLE OG FORMELLE KRAV TIL IVÆRKSÆTTELSE AF KONFLIKT.....	11
<b>6. DE KOLLEKTIVE KAMPMIDLER</b> .....	12
6.1 LØNMØDTAGERENS MIDLER.....	12
6.2 ARBEJDSGIVERENS MIDLER.....	13
6.3 SYMPATIKONFLIKTER.....	14
<b>7. DE KOLLEKTIVE KAMPMIDLER I PRAKSIS</b> .....	15
<b>8. NØRREBRO BRYGHUS</b> .....	15
8.1 KONFLIKTERNES LOVLIGHED .....	18
8.2 DE KOLLEKTIVE KAMPVÅBENS VIRKNING .....	22
<b>9. RESTAURANT VEJLEGÅRDEN</b> .....	25
9.1 HOVEDKONFLIKTENS LOVLIGHED .....	28
9.3 VIRKNING AF KAMPMIDLERNE .....	32
9.4 MEDIEDÆKNINGEN .....	33
<b>10. VIKING</b> .....	34
10.1 LOVLIGE RESTRIKTIONER FOR DEN FRIE BEVÆGELIGHED.....	36
10.2 DE KOLLEKTIVE KAMPMIDLERS VIRKNING .....	38
<b>11. LAVAL</b> .....	39
11.1 LOVLIGHEDEN AF RESTRIKTIONER.....	42
11.2 KONFLIKTMIDLERNES VIRKNING.....	46
<b>12. RYANAIR</b> .....	47
12.1 KONFLIKTERNES LOVLIGHED .....	49
12.2 DE KOLLEKTIVE KAMPMIDLERS VIRKNING .....	53
<b>13. KONKLUSION</b> .....	56
13.1 DE KOLLEKTIVE KAMPMIDLERS LOVLIGHED .....	56
13.2 DE KOLLEKTIVE KAMPMIDLERS VIRKNING .....	58
<b>14. LITTERATURFORTEGNELSE</b> .....	63

## 1. Abstract

The Labour Court has numerous times established the critical importance of the right to initiate collective industrial action as a means to agreement between the different parties of the labour market. The importance of this right is the result of the Danish Model in which certain working conditions can only be ensured through a collective agreement entered into by the relevant parties. Because of this, collective industrial action is the only means a party can use to put pressure on an opposing party during the negotiations of such an agreement, and it is therefore of the utmost importance.

Parties of the labour market have a variety of weapons to choose from in order to initiate collective industrial action. Among them are weapons such as strike, blockade and sympathy actions. Some of these weapons are more renowned than others, such as the strike. It is the parties' prerogative to choose which weapons they want to use against the opposing party in order to put pressure on them. The weapons each have their own function, however they are all used with the intention to put pressure on the opposing party.

This thesis seeks to investigate the legality and effect of collective industrial action in relation to different types of industry. The thesis will begin by explaining the meaning of certain concepts concerning labour law, including the definition of a collective agreement and the peace period. After this, the thesis will analyse selected case law. The case law features a number of different types of activities related to different types of industry and is therefore very relevant when analyzing which weapons are legal and have the biggest effect under the different circumstances.

The selected case law includes 3 cases decided by the Danish labour court and 2 cases decided by the European Court of Justice. The cases include types of industry such as restaurants, a brewery, a shipping company, a construction firm and an airline. Some of these also exert cross-border activity, leading the European Unions rights of free movement to become relevant in certain situations.

The conclusion of this thesis compares the analyses of the case law and sum up the main points of these in order to answer the thesis' research question about the legality and effect of industrial action in relation to different types of industry. The conclusion sums up that the answer to this thesis research question is that the legality of the methods of collective industrial action in large depends on the legality of the main conflict itself as well as the legality of the individual methods themselves. Furthermore, it is concluded that the methods of collective industrial action have different effect on different types of industry depending on the circumstances of the situation.

## 2. Indledning

Konfliktretten er en rettighed af afgørende betydning i Danmark. Dette er en kendsgerning, som Arbejdsretten har fastslået flere gange. Grunden til at konfliktretten har afgørende betydning i Danmark skyldes måden det danske system er indrettet på. I Danmark foregår det nemlig sådan, at man kun sikrer visse arbejdsvilkår, heriblandt fastsættelsen af løn, gennem indgåelsen af kollektive overenskomster indgået udelukkende af arbejdsmarkedets parter. Derfor er det også vigtigt, disse parter har mulighed for at konflikte mod hinanden, da dette er deres mulighed for at påvirke modparten under forhandlingerne.

Arbejdsmarkedets parter råder i medfør af konfliktretten over nogle midler, som de kan anvende til at presse modparten med. Dette er de såkaldte *kollektive kampmidler*, som organisationerne kan anvende til at varetage deres medlemmers interesser, ved at indgå kollektive overenskomster og iværksætte kollektive kampskridt til støtte for deres ønske om at indgå overenskomst.

Her er der i særdeleshed tale om strejke, blokade, lockout, boykot og anvendelsen af sympatikonflikter. Strejke og lockout er sandsynligvis de kollektive kampmidler, som er bedst kendt i offentligheden, da en sådan situation ofte får en del mediebevågenhed. Dette er dog ikke ensbetydende med, at det er de kampmidler som har størst virkning på alle virksomheder.

Gennem sit medlemskab i Den Europæiske Union er Danmark også underlagt Unionens regler. I en verden med et stigende antal grænseoverskridende internationale virksomheder er disse regler vigtige at have med i tankerne. Det betyder i denne forbindelse at EU's helt grundlæggende regler om de frie bevægeligheder er særdeles relevante når man skal vurdere lovligheden af en konflikt med et grænseoverskridende element. Inkorporeringen af de EU-retlige regler gør vurderingen betydeligt vanskeligere eftersom det er fastlagt af Den Europæiske Domstol, at både reglerne om de frie bevægeligheder og selve retten til at konflikte er grundlæggende rettigheder, som skal beskyttes af Den Europæiske Union. Det interessante er i denne sammenhæng hvordan disse rettigheder skal balanceres overfor hinanden, og dermed hvornår en grænseoverskridende konflikt kan anses for lovlig ifølge de EU-retlige regler.

Dette speciale har til formål, at undersøge hvilke kollektive kampmidler der er lovlige i konkrete situationer, og i den forbindelse også hvilken virkning de forskellige kampmidler har på forskellige typer af virksomheder.

Specialet vil indledningsvis redegøre for visse grundlæggende begreber indenfor arbejdsretten. Der er tale om begreber, som er af relevans for konfliktretten og specialets emne. Her vil der derfor blive redegjort for hvad en overenskomst og fredspligt er. Derefter vil der blive redegjort for selve konfliktretten, samt de dertilhørende kollektive kampmidler såvel som deres definition og formål.

Efter at have redegjort for de grundlæggende definitioner indenfor konfliktrettens område, vil relevant retspraksis blive analyseret med henblik på at fastlægge hvilken lovlighed og virkning de forskellige kollektive kampmidler har i samspil med forskellige virksomheder. I den udvalgte retspraksis indgår der virksomheder af forskellige slags, heriblandt et bryggeri, to restauranter, et byggefirma, et rederi og et flyselskab. Den udvalgte praksis giver dermed rig mulighed for at se hvordan forskellige typer af virksomheder bliver påvirket af de kollektive kampmidlers anvendelse. Derudover indgår der også virksomheder med grænseoverskridende aktiviteter hvorved EU-rettens regler om de frie bevægeligheder kommer i spil, hvilket giver god mulighed for at se hvordan konfliktretten spiller sammen med EU-retten.

Afslutningsvis vil specialet sammenholde og diskutere analyserne af retspraksis, for til sidst at komme med en konklusion på hvilke kampmidler der er lovlige i de konkrete situationer og hvilken effekt disse har på de konkrete typer af virksomhed.

På baggrund af ovenstående tilsigter dette speciale at undersøge hvad der er lovligt ved anvendelsen af de kollektive kampmidler overfor forskellige typer af erhverv og hvordan de kollektive kampmidler har forskellig indvirkning herpå.

## **2.1 Afgrænsning**

Dette speciale tilsigter at undersøge retstilstanden angående anvendelsen af kollektive kampmidler både i dansk arbejdsretlig sammenhæng såvel som i EU-retlig sammenhæng. Eftersom mængden af praksis angående konfliktretten på Arbejdsrettens område er særdeles omfangsrig er der udvalgt praksis som enten er af principiel karakter, eller som på anden måde fastlægger nogle relevante betragtninger om retstilstanden. Den udvalgte retspraksis behandler i nogle tilfælde flere forskellige spørgsmål, men i dette speciale vil der i analyserne kun være fokus på de spørgsmål som har relevans for specialets emne. Der kan derfor forekomme dele af dommene som udelades af analyserne.

Specialets formål er at undersøge hvordan de kollektive kampmidler virker på forskellige typer af virksomheder. Af dette følger således at der i specialets analyse af praksis fokuseres på

lønmodtagerorganisationernes anvendelse af kampmidler mod virksomheder. Således er arbejdsgivernes mulighed for at anvende kampmidler mod organisationerne ikke genstand for selvstændig analyse, og vil kun blive berørt i det omfang det har forbindelse med specialets problemfelt. Der vil dog for god ordens skyld blive redegjort for arbejdsgiverpartens kampmidler.

### 3. Metode

Dette speciales overordnede emne er konfliktretten og anvendelsen af de kollektive kampskridt.

Til at behandle dette, vil den traditionelle retsdogmatiske metode blive anvendt. Den retsdogmatiske metode er den metode indenfor retsvidenskaben, som går ud på at beskrive, fortolke, analysere og systematisere gældende ret<sup>1</sup>. Gennem anvendelsen af denne metode er det dette projekts hensigt at foretage en relevant beskrivelse og analyse af den gældende retstilstand indenfor konfliktrettens område i den danske arbejdsret såvel som i EU-retten.

#### 3.1 Retskilderne

##### 3.1.1 Lovtekster og juridisk litteratur

Dette speciale anvender forskellige retskilder til at besvare problemformuleringen.

Der vil blive anvendt traditionelle juridiske retskilder i form af lovtekster. Her er der både tale om danske lovtekster som eksempelvis Retsplejelovent og EU-lovtekster såsom Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF).

Eftersom lovgivningen på det arbejdsretlige område i Danmark er relativt begrænset, da væsentlige arbejdsvilkår som tidligere nævnt fastsættes gennem overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter, vil der i specialet ligeledes blive anvendt sådanne overenskomster og hovedaftaler. Disse retskilder vil blive anvendt til at se hvad der er fastlagt skriftligt om konfliktretten og de kollektive kampmidler.

I specialet vil der også blive anvendt juridisk litteratur. Der vil blive taget forbehold for at denne form for litteratur ikke er en almen retskilde, som kan anvendes til at fastlægge hvad der er gældende eller ny ret. I stedet vil den juridiske litteratur blive anvendt til at kaste lys over og redegøre for vigtige begreber indenfor retsområdet. Derudover vil litteraturen også blive anvendt som fortolkningsbidrag som kan hjælpe med forståelsen af den udvalgte praksis i specialet.

---

<sup>1</sup> Munk-Hansen, Carsten, *Retsvidenskabsteori s. 190*

### **3.1.2 Retspraksis**

#### **3.1.2.1 Valg af praksis**

Til brug for specialets analyse er der udvalgt væsentlig retspraksis omhandlende konfliktretten, de kollektive kampmidlers lovlighed samt konfliktrettens sammenhæng med EU-rettens grundlæggende rettigheder. Denne retspraksis vil blive analyseret med det formål at fastlægge hvilke af de kollektive kampmidler der er lovlige i hvilke situationer, samt hvilken effekt konkrete kampmidler kan ses at have i praksis på forskellige typer virksomheder.

Den praksis som vil blive analyseret i specialet, er blandt andet udvalgt fordi den omhandler et udsnit af forskellige virksomheder. Herudover er der også i flere tilfælde tale om domme som fastslår retstilstanden på en anden måde end det hidtil har været set, og er dermed af mere principiel karakter. Til sidst er der også valgt praksis med virksomheder som udøver grænseoverskridende aktivitet, eftersom disse kan bidrage til fastlæggelsen af forholdet mellem de EU-retligt sikrede grundlæggende rettigheder om den frie bevægelighed og konfliktretten.

#### **3.1.2.2 EU-domstolen**

EU-domstolen anvender dynamisk fortolkning, hvilket betyder at den fortolker i takt med udviklingen, og den gældende tilstands betingelser. EU-domstolen kan gennem afsigelsen af en dom fastlægge retstilstanden indenfor et givent område. Dette medfører at domme afsagt af EU-domstolen kan indeholde vigtig information, fordi EU-domstolen netop ved afsigelsen af sine domme giver udtryk for hvad der er gældende ret, og hvad der fremover skal ses som gældende ret.

#### **3.1.2.3 Arbejdsretten**

Den danske praksis som er udvalgt i dette speciale, er afsagt af Arbejdsretten. Grunden til at der er udvalgt praksis fra Arbejdsretten og ikke de ordinære domstole skyldes at det kun er Arbejdsretten som har kompetence til at behandle sager om konfliktretten, heriblandt om de anvendte kollektive kampmidler er lovlige og om konflikten i sig selv er lovlig, hvilket er blandt de emner som dette speciale undersøger. Dette følger af Arbejdsretslovens § 9, nr. 3 og 5. Eftersom Arbejdsretten således har eksklusiv kompetence til at behandle disse punkter, medfører dette også at hvis en sag som omhandler et af punkterne nævnt i Arbejdsretslovens § 9 indbringes for de ordinære domstole skal den afvises.

Arbejdsretten reguleres af Arbejdsretsloven, hvorefter den består af 12 ordinære dommere og et større antal suppleanter, samt en formand og nogle næstformænd. Ifølge arbejdsretslovens § 3 indstilles de

ordinære dommere og suppleanterne af de største organisationer i Danmark, hvilket vil sige Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens arbejdsgiverforening, Finansministeriet, Danske Regioner, Kommunernes Landsforening, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation. Selvom Arbejdsrettens medlemmer er udpeget af de største organisationer, skal de dog stadig være objektive i deres bedømmelser.

Arbejdsretten er forpligtet til at forelægge præjudicielle spørgsmål for Den Europæiske Domstol, hvis den finder det nødvendigt.

### **3.2 Fortolkningsmetoder**

Til fortolkning af retskilder, retspraksis og juridisk litteratur, er der blandt andet anvendt metoderne ordlydsfortolkning og formålsfortolkning. Der er eksempelvis anvendt ordlydsfortolkning ved fortolkningen af hvilke kollektive kampmidler der er formelt indsat i Hovedaftalen. Formålsfortolkning ses derimod anvendt af EU-domstolen, eksempelvis i Viking-dommen hvor de fremhæver, at baggrunden for Den Europæiske Union også består i at fremme et højt beskæftigelsesniveau og et socialt beskyttelsesniveau, og at de dermed også tager hensyn til dette da de skal vurdere, om de kollektive kampskridt er iværksat med et formål som kan anses for et alment hensyn. De vurderer dermed deres bestemmelser i lyset af hvilket formål bestemmelsen er oprettet med henblik på.



## 4. Den Kollektive Overenskomst

### 4.1 Definition af en kollektiv overenskomst

Beskæftiger man sig med arbejdsmarkedet, skal man ikke læse længe, før man støder på begrebet: *kollektiv overenskomst*. Som tidligere nævnt fastlægges essentielle arbejdsvilkår grundlæggende gennem indgåelsen af kollektive overenskomster. Disse er derfor vigtige elementer på arbejdsmarkedet i Danmark. Til trods for denne vigtige position på arbejdsmarkedsområdet findes der ingen fastlagt definition af hvad en kollektiv overenskomst egentlig er. Ligeledes opstiller lovgivningen på området heller ikke nogen krav til hvad en overenskomst skal indeholde<sup>2</sup>. Der findes regler som handler om kollektive overenskomster i Arbejdsretsloven, men her er der primært tale om regler som angår hvorledes overenskomsterne skal indgås, fortolkes og håndhæves, men altså ingen regler som definerer selve begrebet<sup>3</sup>.

#### 4.1.1 Retningslinjer i loven

Til trods for dette kan der dog i lovgivningen findes nogle retningslinjer, som kan hjælpe med at fastlægge en sådan definition. Det fremgår eksempelvis af Arbejdsretslovens § 13, stk. 1 at en sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektive kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Hvis arbejdsgiverparten er en enkeltvirksomhed som ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation fremgår det af loven, at sagen anlægges af eller mod enkeltvirksomheden<sup>4</sup>. Ud fra dette kan man udlede, at det er et karakteristisk træk for en kollektiv overenskomst, at der altid på lønmodtagersiden vil optræde en kollektivitet som part, i form af en lønmodtagerorganisation, mens der på arbejdsgiversiden både kan være tale om en kollektivitet i form af en arbejdsgiverorganisation, eller der kan være tale om en enkeltvirksomhed som altså ikke er medlem af en organisation. Der findes dermed ikke et tilsvarende krav om kollektivitet på arbejdsgiversiden, når det drejer sig om indgåelsen af en kollektiv overenskomst.

En anden bestemmelse i Arbejdsretsloven som også bidrager til at fremme forståelsen af hvad en kollektiv overenskomst indebærer er § 9, nr. 2 hvoraf det fremgår, at der for arbejdsretten indbringes sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold. Dette giver dermed et hint om hvad en kollektiv overenskomst omhandler, nemlig løn- og arbejdsforhold.

---

<sup>2</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 159

<sup>3</sup> Waage, Niels. *Arbejdsretsloven med kommentarer* s. 49

<sup>4</sup> Bekendtgørelse af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Ud fra Arbejdsretsloven kan det således udledes at en kollektiv overenskomst altid skal indgås af en organisation på lønmodtagersiden og at den skal omhandle løn- og arbejdsforhold.

#### 4.1.2 Den juridiske litteratur

Selvom der ikke er en officielt fastlagt definition af en kollektiv overenskomst, kan man se forslag til en sådan i den juridiske litteratur. I sin kommenterede Arbejdsretslov henviser Niels Waage til Per Jacobsens definition af en kollektiv overenskomst. Her definerer Jacobsen en kollektiv overenskomst som:

*... en aftale indgået mellem på den ene side en organisation af lønmodtagere og på den anden side en organisation af arbejdsgivere eller en enkelt arbejdsgiver (virksomhed) om de løn- og arbejdsvilkår, der skal finde anvendelse i forholdet mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver, samt om forholdet i øvrigt mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, herunder disses organisationer.<sup>5</sup>*

Denne definition stemmer meget godt overens med den som kunne udledes af retningslinjerne i lovgivningen, med en tilføjelse om at overenskomsten også skal regulere forholdet i øvrigt mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, samt deres organisationer.

#### 4.2 Fredspligten

Når der er indgået kollektiv overenskomst mellem nogle af arbejdsmarkedets parter, så medfører dette, at disse parter er omfattet af en såkaldt fredspligt. Fredspligten er i modsætning til den kollektive overenskomst formelt udtrykt i Hovedaftalens § 2, stk. 1<sup>6</sup>.

Fredspligten betyder, at når der er indgået kollektiv overenskomst, kan der ikke igangsættes arbejdsstandsning strejke, blokade, lockout eller boykot så længe overenskomsten gælder. Man kan således ikke anvende de kollektive kampmidler i den periode der løber, når man har indgået overenskomst.

Jens Kristiansen fremhæver i sin bog Den Kollektive Arbejdsret, at netop fredspligten og konfliktretten har en central position i dansk arbejdsret, da man har lagt vægt på at have en vidtgående

---

<sup>5</sup> Waage, Niels. *Arbejdsretsloven med kommentarer* s. 49

<sup>6</sup> Hovedaftalen mellem LO og DA.

konfliktret ved overenskomstindgåelse, samt overenskomstfornyelse, og i modsætning have en lige så omfattende fredspligt i overenskomstperioden.<sup>7</sup>

Konfliktrettens og fredspligtens udstrækning er derfor afhængige af hinanden, og anses for to lige vigtige principper i den danske arbejdsret.

#### **4.2.1 Undtagelser til fredspligten**

Selvom fredspligten anses for at være et vigtigt princip i dansk arbejdsret findes der dog undtagelser til den. Undtagelserne til fredspligten er fastlagt i Hovedaftalens § 2, stk. 1 hvoraf det fremgår at man godt kan etablere sympatistrejke eller sympatilockout i fredsperioden, såfremt dette er til støtte for lovlige konflikter. Dette fremgår af Normens<sup>8</sup> § 16 som er almenyldig medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om behandling, og afgørelse af uenighed af faglig karakter, jf. arbejdsretslovens § 33, stk. 2.

Retten til at igangsætte sympatikonflikt er dermed en undtagelse til fredspligten hvorefter det er tilladt at indlede konflikt i overenskomstperioden hvis det har til formål at støtte en anden konflikt.

## **5. Konfliktretten**

Konfliktretten er retten til at iværksætte konflikt. Historisk set blev konfliktretten anerkendt af hovedaktørerne på arbejdsmarkedet ved Septemberforliget i 1899 mellem Landsorganisationen og Dansk Arbejdsgiverforening. Der blev officielt indsat en bestemmelse om konfliktretten i lovgivningen om oprettelsen af den faste voldgift i 1910. I modsætning hertil kom det andet vigtige princip om fredspligten først ind i Hovedaftalen i 1960. Der var dog inden da en uofficiel aftale om at parterne var undergivet en fredspligt i overenskomstperioden, så selv før fredspligten blev officielt indsat i Hovedaftalen var der stadig tale om, at der eksisterede en fredspligt i den danske arbejdsret<sup>9</sup>.

### **5.1 Retskonflikter og interessekonflikter**

Når man snakker om konflikter i dansk arbejdsret så skelner man mellem retskonflikter og interessekonflikter.

Retskonflikterne er de konflikter som opstår i overenskomstens løbetid. De omhandler brud på de indgåede kollektive overenskomster, og eventuelle uoverensstemmelser man må have, om hvordan

---

<sup>7</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 421

<sup>8</sup> DA og LO's regler for behandling af faglig strid (Normen)

<sup>9</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 422

bestemmelserne i overenskomsten, som man har indgået skal fortolkes.<sup>10</sup> Retskonflikterne kan ikke medføre konflikt i form af en arbejdskamp, men skal derimod løses enten ved den faglige voldgift eller ved Arbejdsretten. Det skyldes at de netop finder sted i overenskomstperioden, og man derfor er underlagt fredspligten. Man må dermed ikke anvende de kollektive kampmidler, når det drejer sig om retskonflikterne.

Mens fredspligten er udgangspunktet i overenskomstperioden, og man derfor i denne periode må afvente de retlige instansers beslutning, så er retten til konflikt omvendt vidtgående ved overenskomstindgåelse og overenskomstfornyelse. Interessekonflikterne er netop disse konflikter som opstår ved overenskomstfornyelse, ved at der ikke er enighed mellem en lønmodtagerorganisation, og en arbejdsgiverpart om hvilke vilkår en ny kollektiv overenskomst skal indeholde, eller om der i det hele taget skal indgås en ny overenskomst. Som udgangspunkt opstår interessekonflikter dermed ikke i overenskomstens løbetid.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed i de såkaldte interessekonflikter, kan det ende med at der iværksettes en arbejdskamp. En sådan arbejdskamp vil dermed som udgangspunkt være lovlig da den opstår udenfor overenskomstperioden, og dermed på et tidspunkt hvor fredspligten ikke gælder. For at forhindre at disse interessekonflikter udvikler sig til deciderede arbejdskampe har Forligsmandsloven etableret en forligsmandsinstitution, som yder parterne bistand ved forhandlingerne<sup>11</sup>.

## **5.2 Materielle og formelle krav til iværksættelse af konflikt**

Ved vurderingen af en konflikts lovlighed er der forskellige krav man skal tage stilling til. Der er således tale om formelle, såvel som materielle krav, som skal være opfyldt før en konflikt kan siges at være lovlig. De materielle krav til iværksættelse af en konflikt er udviklet i retspraksis. Eksempelvis er kravene til en lovlig sympatikonflikt fastlagt i praksis. Omvendt er de formelle krav fastlagt skriftligt<sup>12</sup>. Det gælder eksempelvis reglerne om varsling af en konflikt. For at en konflikt er lovlig skal den varsles i tide. Det tillægges i praksis en betydelig vægt om de formelle regler om varsling af konflikt er overholdt, hvilket også kan ses i Ryanair-sagen. Jens Kristiansen mener, at

---

<sup>10</sup> Waage, Niels. *Arbejdsretsloven med kommentarer* s. 52

<sup>11</sup> Waage, Niels. *Arbejdsretsloven med kommentarer* s. 52-53

<sup>12</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 449

dette skyldes, at der er forholdsvis begrænsede materielle krav til iværksættelse af konflikter<sup>13</sup>, og at man derfor bør lægge stor vægt på at de formelle krav overholdes.

Både manglende overholdelse af de materielle krav, såvel som de formelle krav, kan dog føre til at en konflikt er ulovlig.

## 6. De kollektive kampmidler

Hvis en interessekonflikt ender i en arbejdskamp, så har både lønmodtagerparten og arbejdsgiverparten hver deres midler de kan anvende til at presse modparten med. Der er tale om de såkaldte kollektive kampmidler, som kan anvendes i en konflikt.

### 6.1 Lønmodtagerens midler

#### 6.1.1 Strejke og blokade

Lønmodtagernes stærkeste kampmidler er strejken og blokaden. Det er en arbejdsretlig grundsætning, at lønmodtageren må anvende disse som led i kollektive arbejdskonflikter. Derudover er brugen af kampmidlerne også officielt kodificeret i Hovedaftalens § 2, stk. 1 hvoraf strejke og blokade direkte fremgår.<sup>14</sup> Den juridiske litteratur giver gode definitioner af hvad disse kampmidler mere konkret består i. Ifølge Jens Kristiansen består en strejke i at en lønmodtagerorganisation pålægger sine medlemmer at holde op med at arbejde hos den pågældende virksomhed. Omvendt består en blokade i, at den faglige organisations medlemmer pålægges at undlade at tage arbejde hos virksomheden. Kristiansen fremhæver, at det er op til den faglige organisation selv at vurdere hvorvidt den vil benytte sig af kampmidler, og i givet fald hvad disse skal være<sup>15</sup>.

Virkingen af de kollektive kampmidler kan afhænge af virksomhedens forhold, heriblandt medarbejdere. Strejke og blokade er således mest effektive at anvende som kampmidler overfor arbejdsgivere, som beskæftiger mange lønmodtagere, som er medlemmer af den konfliktende lønmodtagerorganisation, da en strejke i en sådan situation kan have meget betydelige virkninger for arbejdsgiveren, og konflikten dermed bliver mere effektiv.<sup>16</sup> Omvendt er strejke og blokade ikke effektive kampmidler, hvis der er tale om enkeltstående virksomheder, da man kan risikere, at der ikke er beskæftiget særligt mange hvis overhovedet nogen medlemmer på virksomheden. I sådanne

---

<sup>13</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 451

<sup>14</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 462

<sup>15</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 462

<sup>16</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 463

tilfælde vil virksomhedens produktion netop fortsætte nærmest uhindret ved hjælp af anden arbejdskraft, som ikke er organiseret under den konfliktende lønmodtagerorganisation<sup>17</sup>. Dermed vil der ikke kunne opretholdes et pres på virksomheden, som jo netop er hele idéen med at anvende de kollektive kampmidler.

### **6.1.2 Andre kampmidler**

Strejke og blokade er de kampmidler, som kan anvendes under en konflikt. Hvis man derimod er i en situation, hvor man ikke lovligt kan konflikte findes der andre måder man kan påvirke virksomheden på. Der er tale om midler som temponedsættelse/obstruktion og affolkning. Disse former for kampmidler anvendes typisk kun når man ikke kan anvende strejke og blokade. Dette vil typisk være, hvis man har indgået en overenskomst, og dermed er underlagt en fredspligt. I en sådan periode kan man anvende disse former for kampmidler fordi de er vanskeligere for arbejdsgiveren at opdage, da det ikke altid er til at se, at eksempelvis tempoet sættes ned med vilje, som er hvad der sker når man anvender temponedsættelse. Har man mulighed for at anvende de andre kampmidler vil man dog gøre dette eftersom en strejke og blokade er betydeligt mere effektiv end temponedsættelse og affolkning.

## **6.2 Arbejdsgiverens midler**

Ligesom lønmodtagerparten har arbejdsgiverparten også nogle kampmidler, som disse kan anvende i en konflikt. Af de vigtigste kampmidler kan her nævnes boykot og lockout. Ligesom det var tilfældet med lønmodtagerens strejke og blokade, så fremgår boykot og lockout også af Hovedaftalens § 2, stk. 1 hvor de nævnes direkte.<sup>18</sup>

En lockout er når arbejdsgiverparten nægter at lade lønmodtagerne arbejde, hvorimod en boykot finder sted når andre konfliktramte arbejdsgivere nægter de konfliktberørte ansatte ansættelse hos dem. Som altid er det primære mål med anvendelsen af disse midler at lægge pres på modparten. Her er det arbejdsgiverparten som søger at presse lønmodtagerparten ved at fjerne medlemmernes mulighed for at få en lønindkomst, og dermed dræne lønmodtagerorganisationens konfliktfonde.<sup>19</sup> Som regel anvendes lockout og boykot som svar på strejke og blokade fra lønmodtagernes side.

---

<sup>17</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 463

<sup>18</sup> Hovedaftalens § 2, stk. 1.

<sup>19</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 463

### 6.3 Sympatikonflikter

Et betydeligt kampmiddel er de såkaldte sympatikonflikter. En sympatikonflikt er en konflikt, som har til formål at støtte en af parterne i en anden verserende konflikt (den såkaldte hovedkonflikt) for at gøre denne mere effektiv. En sympatikonflikt kan på lønmodtagersiden skabes som en sympatistrejke eller -blokade, mens den på arbejdsgiversiden etableres som en sympatilockout eller -boykot.<sup>20</sup>

Der er i praksis fastsat betingelser for hvornår en sympatikonflikt er lovlig. Hovedbetingelsen er, at selve hovedkonflikten som sympatikonflikten er igangsat for at støtte i sig selv er lovlig. Derudover skal der være et interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten og sympatikonflikten skal være egnet til at påvirke hovedkonflikten. Til sidst skal sympatikonflikten stå i rimeligt forhold til det mål man søger at opnå med hovedkonflikten.<sup>21</sup> Hvordan disse betingelser spiller ind i praksis, vil blive nærmere gennemgået i analysen i dette speciale.

En sympatistrejke forsøger på samme måde som hovedkonflikten ved at afskære virksomhedens mulighed for at få organiseret arbejdskraft til at udføre dens arbejde. Ved en sympatikonflikt er der dog ikke tale om ansatte, som er i et direkte ansættelsesforhold med den hovedkonfliktramte virksomhed, men som derimod er i ansættelsesforhold med de sympatikonfliktramte virksomheder. På arbejdsgiversiden vil en sympatilockout tilsvarende bestå i, at lønmodtagerne på de andre virksomheder nægtes fortsat arbejde. Formålet er som med den direkte lockout i hovedkonflikten, at presse lønmodtagerparten økonomisk ved at afskære dem fra lønindkomst.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Waage, Niels. *Arbejdsretsloven med kommentarer* s. 101

<sup>21</sup> Kommenteret bog, s. 101

<sup>22</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 469

## 7. De kollektive kampmidler i praksis

De nedenstående afsnit indeholder en analyse af de kollektive kampmidlers lovlighed og virkning i praksis. Den udvalgte praksis omhandler forskellige typer af virksomheder. De nedenstående afsnit vil være struktureret således at de danske domme (uden grænseoverskridende elementer) afsagt af Arbejdsretten bliver analyseret først. Der er her tale om Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 også kendt som Nørrebro Bryghus-dommen samt Arbejdsrettens dom af 29. november 2012, også kendt som Restaurant Vejlegården-dommen. Disse domme analyseres med henblik på at få afdækket hvilken virkning og lovlighed kampmidlerne har på virksomheder i en ren dansk situation.

Herefter vil der blive analyseret domme med grænseoverskridende elementer. Der er tale om EU-domstolens dom af 11. december 2007 også kaldet Viking-dommen samt EU-domstolens dom af 18. december 2007 også kaldet Laval-dommen. Formålet med analysen af disse domme er at afdække virkningen og lovligheden af de kollektive kampmidler når EU-retten spiller ind.

Den sidste dom som vil blive analyseret, er en dom, som er afsagt af den danske Arbejdsret, men som også indeholder grænseoverskridende elementer. En analyse af denne dom kan dermed afdække både kampskridt på det danske område såvel som hvordan de EU-retligt fastsatte frie bevægeligheder spiller ind.

## 8. Nørrebro Bryghus

Nørrebro Bryghus-dommen også kendt som Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 (A2007.831).

### Parterne og deres påstande

Parterne i Nørrebro Bryghus-dommen er Nørrebro Bryghus som klager, mens Landsorganisationen i Danmark (LO) som hovedorganisation er indklaget for deres medlem 3F. Sagen handler om hvorvidt et antal sympatikonflikter som 3F har varslet og iværksat til støtte for en hovedkonflikt mod Nørrebro Bryghus A/S er lovlige eller ulovlige. Nørrebro Bryghus indbringer sagen for arbejdsretten fordi de mener at sympatikonflikterne som 3F har varslet og iværksat er ulovlige. 3F mener det modsatte og at de dermed skal frifindes<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Nørrebro Bryghus, side 3



### **Forløbet op til konflikten**

I 2003 henvender 3F sig for første gang til Nørrebro Bryghus med henblik på at tegne overenskomst med Nørrebro Bryghus. Her giver de også deres første konfliktvarsel hvor de anmoder om, at der bliver gennemført forhandlinger mellem virksomheden og forbundet, ellers vil de iværksætte hovedkonflikt og sympatikonflikter<sup>24</sup>. Nørrebro Bryghus besvarer 3F's henvendelse og informerer om at de allerede har indgået en overenskomst med medarbejderforeningen på Nørrebro Bryghus. 3F vil imidlertid ikke anerkende denne overenskomst og fastholder deres strejkevarsel.

I 2005 melder Nørrebro Bryghus sig ind i Restauratørernes Arbejdsgiverforening (RAF 2000) og bliver hermed omfattet af overenskomsten for 2004-2007 indgået mellem Restauratørernes Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening. 3F anerkender dog heller ikke denne overenskomst og fastholder derfor fortsat deres konfliktvarsel. Parterne fortsætter herefter deres kommunikation men kan ikke nå til enighed<sup>25</sup>.

### **Konflikten**

Eftersom parterne ikke kan nå til enighed, sender 3F den 8. maj 2007 endnu et konfliktvarsel til Nørrebro Bryghus på baggrund af manglende reelle og konkrete forhandlinger om indgåelse af overenskomst, og hovedkonflikten træder herefter i kraft den 28. juni 2007<sup>26</sup>. LO varsler herefter ved flere breve startende fra 10. august 2007 sympatikonflikt overfor Dansk Arbejdsgiverforening for en række medlemsorganisationer og virksomheder. Af sympatikonfliktvarslerne fremgår det, at intet medlem af de valgte forbund (under LO) som er beskæftiget hos de valgte arbejdsgiverorganisationer eller medlemsvirksomheder (hos DA) må udføre noget arbejde som stammer fra eller er bestemt for Nørrebro Bryghus<sup>27</sup>.

### **De kollektive kampmidler anvendt i konflikten**

I løbet af konflikten mod Nørrebro Bryghus anvender 3F forskellige midler til at presse deres modpart. De anvender blandt andet repræsentanter til at uddele løbesedler til forbipasserende i området omkring restauranten på Nørrebro<sup>28</sup>. Derudover kontakter de også nogle af Nørrebro Bryghus kunder heriblandt forlaget bag Svikmøllen som har planlagt et stort arrangement på Nørrebro

---

<sup>24</sup> Nørrebro Bryghus, side 3

<sup>25</sup> Nørrebro Bryghus, side 4

<sup>26</sup> Nørrebro Bryghus, side 10

<sup>27</sup> Nørrebro Bryghus, side 12

<sup>28</sup> Nørrebro Bryghus, side 12

Bryghus<sup>29</sup>. 3F kontakter også HMS Host Denmark som er Københavns Lufthavns samarbejdspartner om forretninger angående forplejning, mad og drikkevarer<sup>30</sup>. Her giver de udtryk for at de er skuffede over at HMS Host stadig udbygger Nørrebro Bryghus i lufthavnen midt under deres konflikt imod dem<sup>31</sup>.

### **Indgåelse af forlig**

Sagen bliver indbragt for Arbejdsretten og hovedforhandles i slutningen af 2007. Under hovedforhandlingen bliver der indgået forlig mellem parterne angående flaskebryggeriet i Hedehusene hvorefter dette tiltræder Industriens Overenskomst 2007-2010. Til gengæld for dette ophører sympatikonflikterne mod bryggeriet. Sympatikonflikterne rettet mod restaurationsvirksomheden og in-house bryggeriet som ligger på Nørrebro bliver dog ikke påvirket af dette, og den nye overenskomstdækning vil heller ikke afskære 3F og andre forbund fra at iværksætte sympatikonflikt angående leverancerne fra bryggeriet i Hedehusene til restaurationsvirksomheden på Nørrebro<sup>32</sup>.

### **Parternes argumenter**

I afgivelsen af argumenter gør Nørrebro Bryghus gældende at 3F's krav om overenskomst ikke har den fornødne styrke og aktualitet til at kunne legitimere sympatikonflikterne, som de har varslet og igangsat. Derudover mener de også, at konflikterne strider imod proportionalitetsprincippet og menneskerettighedskonventionens artikel 11 om organisationsfriheden, og at hele konfliktforløbet i sig selv har været ulovligt. 3F på den anden side argumenterer for at der er tale om ganske sædvanlige sympatikonflikter, som er fuldt ud lovlige på det danske arbejdsmarked, og at dem som er anvendt i denne konflikt, ikke overskrider den tilladelige grænse<sup>33</sup>.

### **Arbejdsrettens begrundelse og afgørelse**

Arbejdsretten starter deres begrundelse med at fremhæve hvor stor og afgørende betydning konfliktretten har for reguleringen af lønniveauet, og andre arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked<sup>34</sup>. Arbejdsretten kommer frem til, at der er anvendt ulovlige kampskridt i sympatikonflikterne. Derudover finder Arbejdsretten også, at sympatikonflikterne ikke har et sådant

---

<sup>29</sup> Nørrebro Bryghus, side 13

<sup>30</sup> <https://www.cph.dk/cph-advantage/samarbejdspartnere>

<sup>31</sup> Nørrebro Bryghus, side 14

<sup>32</sup> Nørrebro Bryghus, side 15

<sup>33</sup> Nørrebro Bryghus, side 23-26

<sup>34</sup> Nørrebro Bryghus, side 26

omfang i forhold til målet med hovedkonflikten, at de har overskredet grænserne for det tilladelige. LO (og 3F) bliver dermed frifundet<sup>35</sup>.

## **8.1 Konflikternes lovlighed**

### **8.1.1 Kriterierne for lovlig hovedkonflikt og sympatikonflikt**

Arbejdsretten fastlægger i denne dom ligeledes kriterierne for hvornår en sympatikonflikt er lovlig.

Hovedbetingelsen er for det første at hovedkonflikten skal være lovlig for at sympatikonflikten kan være det, da en sympatikonflikt kun må igangsættes til støtte for en lovlig hovedkonflikt<sup>36</sup>. Det bliver ikke undersøgt under sagen, om hovedkonflikten i det hele taget er lovlig fordi Nørrebro Bryghus ikke påberåber sig, at den er ulovlig. Det følger af Arbejdsretslovens § 17, stk. 1 at for hovedforhandlinger i Arbejdsretten gælder med de fornødne tilpasninger Retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans. Dermed gælder Retsplejelovens forhandlingsmaksime kodificeret i dens § 338 også i Arbejdsrettens sager. Ifølge forhandlingsmaksimen kan retten ikke tilkende en part mere end påstået, og kan kun tage hensyn til de anbringender som parten har gjort gældende i sagen. Dermed har Arbejdsretten ikke mulighed for ex officio at undersøge om hovedkonflikten i det hele taget er lovlig, hvilket er interessant at få fastlagt eftersom sympatikonfliktens lovlighed jo afhænger heraf.

I Arbejdsrettens begrundelse og resultat henviser de til Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmarks *Redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst*<sup>37</sup>. Denne redegørelse fastlægger hvad kriterierne er for en lovlig hovedkonflikt. Disse kriterier er følgende:

1. Konfliktnes overordnede karakter: Der skal mellem lønmodtagerorganisationen og arbejdsgiveren bestå en interesseløst om hvorvidt- og i bekræftende fald under hvilke forudsætninger en kollektiv overenskomst skal indgås eller fornyes.
2. Konfliktnes formål: Konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål.
3. Konfliktnes midler: De kollektive kampmidler som en lønmodtagerorganisation anvender i en konflikt, skal i sig selv være lovlige. Kampskridt som berøver arbejdsgiver enhver eksistensmulighed er ulovlige.

---

<sup>35</sup> Nørrebro Bryghus, side 30

<sup>36</sup> Nørrebro Bryghus, side 28

<sup>37</sup> Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst.

4. Konfliktens omfang og virkning: Formålet med lønmodtagerorganisationens iværksættelse af konflikt skal være at opnå en kollektiv overenskomst med den arbejdsgiver som lader arbejde som naturligt henhører under lønmodtagerorganisationens faglige område udføre<sup>38</sup>.

#### **8.1.1.1 Konfliktens overordnede karakter**

Det første punkt er opfyldt eftersom der består en interesseløst mellem lønmodtagerorganisationen 3F og arbejdsgiveren Nørrebro Bryghus om hvorvidt der skal indgås en kollektiv overenskomst.

Dette fremgår af forklaringerne i dommen hvor Nørrebro Bryghus blandt andet beskriver hvorfor de ikke ønsker at indgå overenskomst med 3F, mens 3F på den anden side forklarer hvorfor de har ret til at kræve, at der bliver indgået overenskomst med dem<sup>39</sup>. Det kan derfor bekræftes at dette punkt er opfyldt.

#### **8.1.1.2 Konfliktens formål**

Det andet punkt handler om, at det er en almindelig anerkendt arbejdsretlig regel at lovligheden af et kampskridt er betinget af at dette forfølger et rimeligt fagligt formål. Dette blev anført af Arbejdsretten allerede i AT 1981/137 (9405). Dette indebærer at konfliktens reelle formål skal være at lægge pres på modparten, for at få denne til at indgå eller forny en overenskomst.<sup>40</sup> I AT 1980/18 (8854) havde man startet en konflikt med det formål at man ville presse arbejdsgiveren til at genansætte afskedigede medarbejdere. Dette var ikke et rimeligt fagligt formål og som følge heraf var konflikten ulovlig. Formålet som 3F har med at indlede konflikt mod Nørrebro Bryghus er, at opnå kollektiv overenskomst som det også fremgår af de indledende breve 3F sender til Nørrebro Bryghus 4. november 2005 hvori de fremsætter krav om at indgå overenskomst og udsender strejkevarsel<sup>41</sup>. Det er et rimeligt fagligt formål at starte konflikt for at presse arbejdsgiveren til at indgå overenskomst og dermed er dette punkt også opfyldt.

#### **8.1.1.3 Konfliktens midler**

Heri står der at kampskridt som berøver den konfliktramte arbejdsgiver enhver eksistensmulighed er ulovlige.

Arbejdsretten vurderer i sin afgørelse at uddelingen af løbesedler som opfordrer Nørrebro Bryghus' kunder til at boykotte virksomheden og kontakten til virksomhedens kunder udgør ulovlige

---

<sup>38</sup> Nørrebro Bryghus, side 27-28

<sup>39</sup> Nørrebro Bryghus, side 16 og 20-21

<sup>40</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 456

<sup>41</sup> Nørrebro Bryghus, side 3

kampskridt, da disse netop berøver den konfliktramte virksomhed deres eksistensmulighed, eftersom kunderne er deres eksistensgrundlag<sup>42</sup>.

3Fs henvendelse til Nørrebro Bryghus' kunder udgør tilsvarende et ulovligt kampskridt, fordi 3F hermed forsøger at få kunderne til at afstå fra at gennemføre deres arrangementer på restauranten. Igen er dette ikke lovligt da dette netop opfordrer kunderne til ikke at benytte Nørrebro Bryghus og dermed søger at berøve dem deres eksistensgrundlag, hvilket er forbudt.

Arbejdsretten slår hermed fast at 3F har anvendt ulovlige kampmidler i deres konflikt mod Nørrebro Bryghus. Selvom der er anvendt ulovlige kampmidler, så mener Arbejdsretten dog ikke at det fører til at selve konflikten bliver ulovlig som følge heraf da muligheden for at konflikte er helt essentiel for udviklingen af blandt andet løn på det danske arbejdsmarked. Anvendelsen af de ulovlige kampskridt kan derfor ikke føre til at sympatikonflikten bliver ulovlig<sup>43</sup>.

#### **8.1.1.4 Konflikts omfang og virkning**

Det fjerde punkt omhandler lønmodtagerorganisationens faglige område. Dette kriterie er lavet for at afskære faglige organisationer fra at tvinge sig ind på andre faglige organisationers naturlige områder<sup>44</sup>. Ifølge redegørelsen som Arbejdsretten citerer, så spiller det ingen rolle om lønmodtagerorganisationen har nogen medlemmer på den konkrete konfliktramte virksomhed. Den altovervejende hovedregel er derimod, at et område hører under organisationens faglige formål hvis de aktuelt har medlemmer beskæftiget med de arbejdsfunktioner som søges overenskomstdækket<sup>45</sup>. Det er dermed ikke væsentligt om organisationen har medlemmer på den konkrete virksomhed, men om de har medlemmer, som arbejder med det område som virksomheden også arbejder med.

Nørrebro Bryghus er en interessant sag, fordi der her er tale om en to-delt virksomhed med dels en restaurant-del og dels en bryggeri-del. Dermed er der ikke kun tale om en enkelt type personalegruppe som eksempelvis serveringspersonale, men også andre personalegrupper såsom bryggere. Et punkt som Arbejdsretten tillægger vægt ved vurderingen af, om et område hører under en organisations faglige område er, om det pågældende arbejde *hovedsageligt* består i et område som ligger indenfor organisationens faglige område<sup>46</sup>. Det så man eksempelvis i AT 2001/78 hvor nogle tjenere sammen

---

<sup>42</sup> Nørrebro Bryghus, side 30

<sup>43</sup> Nørrebro Bryghus, side 30

<sup>44</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 457

<sup>45</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 457

<sup>46</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 457

med deres serveringsarbejde også optrådte. Her vurderede man, at deres arbejde *hovedsageligt* bestod i at servere. Da servering var indenfor den pågældende organisations faglige område, kunne de godt fremsætte overenskomstkrav overfor virksomheden. I denne dom lagde Arbejdsretten også vægt på, at forbundet allerede havde medlemmer som var beskæftiget med lignende arbejde andre steder.

3F nævner i deres forklaring, at de har medlemmer beskæftiget med det fagområde, som også udgør den største personalegruppe på Nørrebro Bryghus, nemlig servering. Direktøren for Nørrebro Bryghus oplyser i sin forklaring til sagen, at personalet på Nørrebro Bryghus på daværende tidspunkt bestod af en blanding af faglærte, ufaglærte og elever, og at serveringspersonalet for det meste er ufaglært og udgør den største gruppe på 40 personer. Derudover består bryggeridelen af 1 brygmester samt 1-2 bryggeriarbejdere. Den største personalegruppe er dermed serveringspersonalet<sup>47</sup>. 3F nævner i sine argumenter, at deres overenskomst med HORESTA dækker bredt i restaurationsbranchen, herunder også ufaglærte tjenere, som jo er en stor personalegruppe på Nørrebro Bryghus. Dermed har 3F allerede overenskomst med andre indenfor området på andre virksomheder. 3F oplyser yderligere, at de allerede har tegnet overenskomst med 3 ud af 4 tilsvarende restauranter med in-house bryggeri i København<sup>48</sup>. Det peger dermed på, at den slags virksomheder hører under 3Fs faglige område. 3F henviser også til en tidligere arbejdsretsdom A 2001.589 hvoraf det fastlægges, at ufaglærte medarbejderes serveringsarbejde i en restaurant er et centralt fagligt interesseområde for 3F.

Det kan hermed konkluderes, at 3F har en faglig interesse i at indgå overenskomst med Nørrebro Bryghus, eftersom deres personalegruppe er indenfor 3F's faglige område, primært hvad angår restaurantdelen. Hvad angår bryggeri-delen af virksomheden så vælger Nørrebro Bryghus selv at indgå forlig, og lade denne omfatte af Industriens Overenskomst 2007-2010. Punkt tre er dermed også opfyldt eftersom 3Fs formål med at iværksætte en konflikt er, at opnå kollektiv overenskomst med Nørrebro Bryghus hvis arbejde hovedsageligt naturligt henhører under 3Fs faglige område.

Eftersom alle punkterne dermed er opfyldt, kan det konstateres, at hovedkonflikten i Nørrebro Bryghus-dommen er lovlig.

---

<sup>47</sup> Nørrebro Bryghus, side 15

<sup>48</sup> Nørrebro Bryghus, side 16

### **8.1.2 Sympatikonfliktens lovlighed.**

Arbejdsretten fastslår i dommen at betingelserne for en lovlig sympatikonflikt er for det første at hovedkonflikten er lovlig. Dette er med det ovenstående nu konstateret, at den var i Nørrebro Bryghus-dommen. Derudover skal der være interessefællesskab og sympatikonflikten skal være egnet til at påvirke hovedkonflikten. Til sidst skal sympatikonflikten stå i rimeligt forhold til det mål, som der søges opnået med hovedkonflikten.

Arbejdsretten konstaterer selv i dommen at disse yderligere kriterier er opfyldte<sup>49</sup>. Sympatikonflikten er dermed lovlig og det ville den også have været selv hvis Nørrebro Bryghus havde påberåbt sig, at hovedkonflikten var ulovlig.

## **8.2 De kollektive kampvåbens virkning**

### **8.2.1 Hovedkonfliktens virkning**

Som det blev nævnt i redegørelsen, så er lønmodtagernes største konfliktvåben strejke og blokade. Disse kampmidler har til formål at presse arbejdsgiveren, ved at fjerne arbejdskraften fra arbejdsgiveren, så denne ikke kan få udført det arbejde han har brug for på sin virksomhed. Af den grund har strejke og blokade også størst virkning overfor de arbejdsgivere som beskæftiger mange lønmodtagere, som er medlem af den konfliktende organisation, da organisationen så kan pålægge disse medlemmer eksempelvis at strejke. Mange medlemmer vil betyde, at der er mange som strejker, og dette vil betyde større pres på arbejdsgiveren fordi denne dermed kommer til at mangle mere arbejdskraft. Dermed vil konflikten blive mere effektiv<sup>50</sup>. Det fremgår af Nørrebro Bryghus' forklaring i dommen, at der dem bekendt ikke er nogen medlemmer af den konfliktende lønmodtagerorganisation på deres virksomhed<sup>51</sup>. Det vil derfor være vanskeligt for 3F at presse Nørrebro Bryghus alene ved hjælp af strejke eller blokade, da de ingen medlemmer har ansat på virksomheden. Virksomheden kan dermed fortsat benytte den nuværende arbejdskraft, som ikke er pålagt at strejke af deres organisation og vil ikke blive presset af at skulle indhente og oplære ny arbejdskraft.

### **8.2.2 Sympatikonfliktens virkning**

Eftersom hovedkonflikten dermed ingen stor effektivitet har overfor Nørrebro Bryghus, må 3F (og LO) i stedet ty til at iværksætte sympatikonflikter, da denne type konflikter netop har til formål at

---

<sup>49</sup> Nørrebro Bryghus, side 25

<sup>50</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 463

<sup>51</sup> Nørrebro Bryghus, side 4

styrke en ineffektiv hovedkonflikt, og man må sige, at hovedkonflikten i denne sag har en begrænset effektivitet. Sympatikonflikten er hjælpsom, fordi den har samme formål som strejken nemlig at presse arbejdsgiveren ved at fratage dem deres arbejdskraft. Sympatikonflikten rammer dog arbejdsgiveren ved at afskære dem fra arbejdskraft, som ikke er i direkte ansættelsesforhold med den konfliktramte virksomhed<sup>52</sup>. I denne konkrete situation vil det betyde, at Nørrebro Bryghus ikke kun afskæres fra at få udført arbejde af arbejdskraft som er organiseret under 3F, men også andre virksomheder som er organiseret under samme hovedforbund (LO).

### **8.2.3 Virkning på bryggeriet**

Bryggeriet har ligesom restauranten heller ikke medlemmer af 3F ansat, og vil således ikke blive ramt hårdt af en hovedkonflikt i sig selv, men iværksættelsen af sympatikonflikterne rammer dem derimod hårdt. En effektiv sympatikonflikt afhænger i høj grad af en stor organisation og 3F med LO som hovedorganisation var på daværende tidspunkt den største af hovedorganisationerne på lønmodtagersiden<sup>53</sup> og kan dermed iværksætte en massiv sympatikonflikt, som kan række langt ind i forskellige brancher, heriblandt transportbranchen, som er en væsentlig branche for en virksomhed som et bryggeri.

Sympatikonflikten påvirker Nørrebro Bryghus mere end hovedkonflikten gjorde, fordi de dermed får problemer med at få afhentet deres varer og få solgt disse i detailhandlen, da der blandt andet varsles sympatikonflikt overfor Coop Danmark A/S som netop sælger nogle bryghusets produkter.

Det er især selve bryggeriet i Hedehusene, som bliver påvirket af sympatikonflikten, da det netop er dem som skal have afhentet varer og så de kan få dem solgt i butikkerne, samt modtage råvarer til deres produktion. Det har størst betydning for selve bryggeriet. Det fremgår også af forklaringerne som Nørrebro Bryghus giver i sagen hvoraf det fremgår at bryggeriet i Hedehusene kun har nået en tredjedel af deres budgetterede omsætning, hvor salget kun har været på 64.200 liter mod de forventede 179.000 liter. Bryggeriet rammes altså betydeligt hårdere af konfliktmidlerne end restauranten på Nørrebro.

---

<sup>52</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 469

<sup>53</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret* s. 136



#### **8.2.4 Virkning på restauranten**

Til sammenligning med bryggeriet oplever restauranten ”kun” en tilbagegang på 15 % som ledelsen mener kan tilskrives sympati- og hovedkonflikterne<sup>54</sup>. Dette skyldes i høj grad, at de netop ikke har samme behov for at få bragt deres varer ud til butikkerne med formålet at få dem solgt, som bryggeriet har. Gæsterne kommer jo selv til restauranten, og dermed leverer restauranten deres varer og tjenesteydelser direkte til slutbrugerne selv. Der er ikke noget mellemlid som kan blive påvirket, ligesom der er hos bryggeriet, som er afhængig af udenforstående til at afhente og levere deres produkter. Restauranten var mest ramt af blokaden fordi denne består i, at der er placeret repræsentanter fra 3F udenfor som står og informerer kunder og andre om den manglende overenskomst på stedet. Selvom restauranten lider under dette, er der dog netop kun tale om information eftersom en fysisk blokade jo er ulovlig, så 3F kan ikke fysisk forhindre nogen i at gå ind på stedet men udelukkende give information til potentielle kunder. Kunderne har dermed stadig fri adgang til restauranten, og må selv individuelt beslutte om de vil benytte den eller ej.

Baggrunden for disse forskelle mellem virksomhederne skal sandsynligvis primært findes i deres opbygning. Restauranten bliver ”kun” ramt af informerende blokadevægter, og som 3F også forklarede var det foregået sådan at man informerede om situationen men de fleste folk havde taget imod løbesedlen, og var alligevel gået ind i restauranten, som dermed havde mange gæster til trods for blokaden. 3F kan ikke tvinge nogen til fysisk at afstå fra at benytte restauranten. Her ser vi lige præcis at midler som blokade og strejke netop ikke er særlig effektive hos en arbejdsgiver som ikke har folk ansat indenfor lønmodtagerorganisationen, da de fortsat har arbejdskraft som kan arbejde for dem, de mangler ikke noget, hvorimod de ville have været nødsaget til at hyre anden arbejdskraft såfremt deres ansatte var medlemmer af den konfliktende organisation, og derfor måtte strejke.

#### **8.2.5 Delkonklusion på konfliktmidlernes virkning**

Ud fra denne dom kan det udledes, at der er forskel på hvordan de forskellige konfliktmidler rammer forskellige typer af virksomheder. Nørrebro Bryghus er især en interessant sag, fordi der er tale om en to-delt virksomhed som dels består af en restaurant og dels af et bryggeri. Man kan dermed se hvordan konfliktmidlerne har forskellig virkning på de forskellige dele af virksomheden. Det ses at ingen af de to former for virksomheder påvirkes særlig meget af kampmidlerne strejke og blokade når der ikke er medlemmer fra den konfliktende lønmodtagerorganisation ansat. Det er

---

<sup>54</sup> Nørrebro Bryghus, side 16

dermed virkelig essentielt for at en hovedkonflikt skal kunne fungere alene uden en sympatikonflikt på virksomheder som denne, at den konfliktende organisation har medlemmer ansat på virksomheden.

Et kampmiddel som derimod har effekt er sympatikonflikten. I denne sag ser man tydeligt hvordan en sympatikonflikt også kan have forskellig virkning alt efter hvilken slags virksomhed der er tale om. Bryggeri-delen af Nørrebro Bryghus bliver ramt hårdt af sympatikonflikten, fordi de blandt andet har et behov for at få afhentet deres varer så de kan få dem solgt. Den mulighed bliver de afskåret fra da størstedelen af chaufførerne deltager i sympatikonflikten. En restaurant som den i denne dom er netop ikke så påvirket som eksempelvis et bryggeri, fordi den retter sig direkte mod slutbrugere som altså er de endelige købere af produktet. De er ikke afhængig af at produktet kommer videre derfra. De henvender sig direkte og kunderne i sig selv forsvinder ikke helt. De kan vælge individuelt ikke at møde op og støtte restauranten, men hele grundlaget skæres ikke af som det eksempelvis gøres organiseret ved transporten fra bryggeriet.

## 9. Restaurant Vejlegården

Restaurant Vejlegården-dommen også kendt som Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 (AR2012.0341).

### **Konfliktens start**

Konflikten mellem 3F og Restaurant Vejlegården starter i 2011 hvor 3F kontakter Restaurant Vejlegården med henblik på at indgå overenskomst med dem. Dette ønsker restauranten dog ikke eftersom de allerede er medlem af KRIFA og dermed forpligtet af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening. Som følge af uenigheden i at indgå overenskomst mellem restauranten og 3F iværksætter 3F i marts 2012 hovedkonflikt i form af strejke og blokade mod Restaurant Vejlegården med henblik på at indgå overenskomst<sup>55</sup>.

### **3F's konfliktmidler**

I løbet af konflikten bliver der af 3F anvendt forskellige metoder. Der bliver anvendt bannere af de blokadevagter som 3F har placeret ved restauranten. Disse bannere har et budskab om, at man skal gå videre eftersom Restaurant Vejlegården ikke er interesseret i at indgå overenskomst. Derudover

---

<sup>55</sup> Vejlegården, side 2

bliver der også uddelt løbesedler hvorpå man opfordrer restaurantens potentielle kunder til at benytte sig af andre spisesteder som er overenskomstdækkede.

3F tilkendegiver ved et møde i Arbejdsretten, at de vil holde op med at anvende de pågældende bannere og løbesedler, og til gengæld ville KRIFA hæve sagen. Dog går 3F i stedet over til at anvende nye bannere. Disse nye bannere indeholder en ny tekst hvor man oplyser kunderne om hvordan de kan se om der er ordnede forhold for de ansatte på en virksomhed. Senere går 3F over til at anvende en tredje type banner, nu med teksten ”3F ønsker at indgå overenskomst med Vejlegården”. Til forskel for de to tidligere bannere, som KRIFA mener er ulovlige, har de ingen indvending mod dette banner udover, at det ikke skal anvendes på restaurantens område<sup>56</sup>.

3F fortsætter deres konflikt med at printe nye løbesedler hvor teksten er en dårlig madanmeldelse som restauranten har modtaget, samt en skrivelse om, at restauranten ikke ønsker ordentlige løn- og aftaleforhold for deres ansatte. Et banner med tilsvarende ordlyd bliver ligeledes placeret på siden af 3F’s bygning som ligger lige ved siden af Restaurant Vejlegården<sup>57</sup>.

I maj 2012 kontakter 3F en restaurantgæst gennem en mail hvori de skriver at de har observeret restaurantgæstens bil ved restauranten og gør opmærksom på den verserende konflikt. Omkring en måned senere sender de en tilsvarende mail til en anden restaurantgæst<sup>58</sup>.

### **Sympatikonflikterne**

I april 2012 meddeler LO, at de har besluttet at iværksætte en sympatikonflikt fra og med april 2012. Denne sympatikonflikt medfører blandt andet at Restaurant Vejlegården ikke kan få leveret deres post<sup>59</sup>. En måned senere bliver sympatikonflikten udvidet, så den nu også omfatter afhentningen af affald.

### **Mediebevågenhed**

I løbet af 2012 kommer der en del opmærksomhed omkring konflikten, og en del medier beretter om hvordan Restaurant Vejlegården har haft fremgang siden konflikten trådte i kraft, blandt andet som følge af den øgede medieopmærksomhed<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> Vejlegården, side 3

<sup>57</sup> Vejlegården, side 4

<sup>58</sup> Vejlegården, side 5

<sup>59</sup> Vejlegården, side 5

<sup>60</sup> Vejlegården side 9-10

### **Parternes forklaringer**

Da der skal afgives forklaring fortæller Restaurant Vejlegård hvordan de er blevet påvirket af konflikten, især med hensyn til deres mulighed for at få leveret varer og deres mulighed for at annoncere. Det bliver også forklaret hvordan den manglende post og 3F's anvendelse af bannere og løbesedler har påvirket virksomheden. Derudover bliver det også forklaret, at til trods for hvad der fremgår af medierne, så har Restaurant Vejlegården ikke nydt fordel af konflikten og mener at de i stedet har tabt næsten en halv million kroner på den<sup>61</sup>.

KRIFA anerkender i deres forklaring, at der er nogle tekniske forskelle på deres overenskomst og 3F's overenskomst, men mener ikke at man kan sige, at den ene overenskomst er bedre eller værre end den anden<sup>62</sup>. 3F mener derimod, at KRIFAS overenskomst er ringere end deres og begrundet konflikten med, at man ønsker generelt at øge overenskomstdækningen på restaurationsområdet, og især på Restaurant Vejlegården eftersom denne har haft overenskomst med 3F før den fik ny ejer i 2012, og dermed har medarbejderne fået forringet deres vilkår. 3F mener ikke at deres handlinger kan anses for ulovlige kollektive kampskridt<sup>63</sup>.

### **Arbejdsrettens begrundelse og afgørelse**

#### ***Sympatikonflikterne***

I Arbejdsrettens afgørelse refererer de til *Hovedorganisationens redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst afgivet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark* fra juni 2003, ligesom de gjorde i Nørrebro Bryghus-dommen som blev gennemgået ovenfor.

De vurderer ud fra denne redegørelse, at hovedkonflikten er lovlig ud fra kriterierne heri<sup>64</sup>. Arbejdsretten vurderer ligeledes ud fra de kriterier som Nørrebro Bryghus-dommen har fremsat for en lovlig sympatikonflikt, at sympatikonflikten mod Restaurant Vejlegården angående postuddelingen er lovlig, da denne ikke er uproportional eller ulovlig på anden vis<sup>65</sup>.

Sympatikonflikten som påvirker restaurantens mulighed for at få afhentet deres affald er derimod ikke lovlig.

---

<sup>61</sup> Vejlegården, side 13

<sup>62</sup> Vejlegården, side 13

<sup>63</sup> Vejlegården side 13

<sup>64</sup> Vejlegården, side 19

<sup>65</sup> Vejlegården, side 19

### ***Bannere og løbesedler***

Arbejdsretten erklærer at anvendelsen af visse bannere og løbesedler er ulovlige kampskridt. Det samme er de mails som 3F har sendt til Restaurant Vejlegårdens gæster.

Arbejdsretten ligger til grund, at 3F er ophørt med at anvende de ulovlige kampskridt, og de mener heller ikke, at det kan findes bevist at de ulovlige kampskridt har haft indflydelse i stor grad på konfliktens forløb, eller haft afgørende betydning for Restaurant Vejlegårdens virksomhedsudøvelse. Brugen af de ulovlige kampskridt kan derfor ikke føre til at selve hovedkonflikten og/eller sympatikonflikterne er ulovlige<sup>66</sup>. Arbejdsretten mener heller ikke at kampskridtene og sympatikonflikterne har truet Restaurant Vejlegårdens eksistensgrundlag, og da kampskridtene heller ikke bliver anset for uproportionale bliver 3F frifundet, idet det dog bliver bemærket at anvendelsen af visse bannere, løbesedler, mails og forhindring af afhentning af organisk affald er ulovlig<sup>67</sup>.

### **De kollektive kampmidler**

Konflikten som 3F og LO iværksætter mod Restaurant Vejlegården består indledningsvis af en hovedkonflikt i form af strejke og blokade. Som led i blokaden af virksomheden bliver der placeret blokadevagter med bannere ved restauranten, samt uddelt løbesedler til restaurantens potentielle gæster. Derudover bliver der også sendt mails til visse af restaurantens gæster.

## **9.1 Hovedkonfliktens lovlighed**

### **9.1.1 Konflikten overordnede karakter**

Arbejdsretten henviser her til *Hovedorganisationens redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst afgivet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark* fra juni 2003<sup>68</sup>. Som tidligere nævnt gennemgår denne redegørelse hvilke kriterier der er, for at en konflikt kan iværksættes lovligt. I modsætning til Nørrebro Bryghus dommen hvor Arbejdsretten kun undersøger sympatikonfliktens lovlighed og således ikke hovedkonfliktens lovlighed da ingen af parterne bestred dette, forholder det sig anderledes i denne dom. Her gennemgår Arbejdsretten nemlig om kriterierne som bliver fremsat for en lovlig konflikt i den nævnte redegørelse, er opfyldt. Som det også fremgår af Nørrebro Bryghus-dommen afhænger lovligheden af en konflikt af konfliktens formål, konfliktens midler og konfliktens omfang samt virkning.

---

<sup>66</sup> Vejlegården, side 21

<sup>67</sup> Vejlegården, side 22

<sup>68</sup> Vejlegården, side 17

### 9.1.2 Konfliktens formål

Således undersøger Arbejdsretten indledningsvis hvilket formål 3F har haft med at indlede konflikt overfor Restaurant Vejlegården. 3F har forklaret at de har til hovedformål med konflikten at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner opnået gennem deres landsdækkende overenskomst med HORESTA, herunder mindsterettighederne for faglært samt ufaglært personale<sup>69</sup>. Det er også et krav efter redegørelsen at den faglige organisation skal have den fornødne og aktuelle interesse i at overenskomstdække området<sup>70</sup>. Arbejdsretten mener, at 3F har en sådan interesse i at indgå overenskomst, og mener dermed at konflikten forfølger et rimeligt fagligt formål. Dermed er det første kriterie opfyldt.

### 9.1.3 Konfliktens midler og konfliktens omfang og virkning

Næste kriterie i Redegørelsen omhandler konfliktens midler. Det er herefter et krav for at man kan anse en konflikt for lovlig, at de kollektive kampmidler som man anvender for at opnå sit mål om indgåelse af en kollektive overenskomst, står i rimeligt forhold til dette mål. Der er altså tale om en proportionalitetsvurdering som skal foretages<sup>71</sup>.

Arbejdsretten foretager herefter en vurdering af de forskellige midler som er anvendt i løbet af konflikten, heriblandt bannere, løbesedler, mails til restaurantgæsterne og sympatikonflikterne.

Arbejdsretten starter med at vurdere løbesedlerne og bannerne som 3F har anvendt i konflikten. Arbejdsretten fastlægger, at såfremt man anvender løbesedler som opfordrer den konfliktramte virksomheds kunder og forretningsforbindelser til at boykotte virksomheden, er der tale om at man afskærer en virksomhed fra at udøve virksomhed og dermed er sådanne løbesedler ulovlige<sup>72</sup>. Spørgsmålet er så, om løbesedlerne og bannerne som 3F har anvendt kan anses for at opfordre Restaurant Vejlegårdens nuværende og potentielle kunder til at boykotte restauranten.

Arbejdsretten finder at nogle af løbesedlerne indeholder sådanne forbudte opfordringer, fordi de indeholder opfordringer til gæsterne om ikke at spise på restauranten<sup>73</sup>. Eftersom der er tale om en restaurant er kunderne deres eksistensgrundlag, og derfor er der med denne opfordring tale om en påvirkning af virksomhedens eksistensgrundlag som man ikke må. Det er dog værd at bemærke, at Arbejdsretten specifikt siger, at kun *nogle* af løbesedlerne er ulovlige, nemlig dem som indeholder

---

<sup>69</sup> Vejlegården, side 18

<sup>70</sup> Vejlegården, side 18

<sup>71</sup> Vejlegården, side 18

<sup>72</sup> Vejlegården, side 20

<sup>73</sup> Vejlegården, side 20

opfordringer til kunderne. Det giver dermed det indtryk, at anvendelsen af løbesedler *kan* være tilladt så længe disse ikke indeholder opfordringer til kunderne. Omvendt kan man så udlede af dette, at hvis det er muligt at lave en løbeseddel som ikke indeholder en opfordring til kunderne, så ville dette kunne tillades. Her kan eksempelvis være tale om en løbeseddel, som er rent oplysende men ikke opfordrende.

3F's blokadevagter anvender også bannere som led i deres blokade heriblandt et banner med teksten "GÅ BARE VIDERE! Restaurant Vejlegården ønsker ikke at indgå overenskomst"<sup>74</sup>. Eftersom dette banner på samme måde som løbesedlerne indeholder en opfordring til kunderne om at boykotte restauranten er der ligeledes tale om et ulovligt kampskridt. Af samme grund er de mails som 3F har sendt til Restaurant Vejlegårdens kunder også ulovlige, da disse ifølge Arbejdsretten også indeholder opfordringer<sup>75</sup>.

Angående de øvrige midler mener Arbejdsretten ikke at nogen af de øvrige kampmidler som 3F har anvendt er ulovlige og det bliver også vurderet, at de kampmidler som var ulovlige var 3F ophørt med, og derudover kan det ikke ses at de har haft en nævneværdig indflydelse på konfliktens forløb eller afgørende betydning for Restaurant Vejlegårdens virksomhedsudøvelse. De kan derfor ikke føre til at hovedkonflikten i sig selv samt sympatikonflikterne kan anses for ulovlige<sup>76</sup>.

## 9.2 Lovligheden af sympatikonflikten

Arbejdsretten gentager også kriterierne, som de har fastslået i Nørrebro Bryghus-dommen, om hvornår en sympatikonflikt er lovlig, nemlig at hovedkonflikten som sympatikonflikten støtter skal være lovlig, Der skal være interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten, og sympatikonflikten skal være egnet til at påvirke hovedkonflikten. Til sidst skal sympatikonflikten også stå i rimeligt forhold til det mål som søges opnået ved hovedkonflikten<sup>77</sup>.

Arbejdsretten vurderer at 3Fs førnævnte formål med hovedkonflikten er så fundamental, stærk og legitim at den retfærdiggør iværksættelsen af sympatikonflikter som må kunne mærkes af restauranten. Dermed er der også det fornødne interessefællesskab mellem lønmodtagerne i

---

<sup>74</sup> Vejlegården, side 20

<sup>75</sup> Vejlegården, side 20

<sup>76</sup> Vejlegården, side 21

<sup>77</sup> Vejlegården, side 19

konflikterne og Arbejdsretten anser også sympatikonflikterne for at være egnede til at påvirke hovedkonflikten<sup>78</sup>. Dermed mangler der bare at man skal vurdere om sympatikonflikternes omfang er urimeligt i forhold til det mål som 3F søger opnået med hovedkonflikten, og om der i forbindelse med hovedkonflikten og sympatikonflikterne er anvendt ulovlige kampskridt.

Ligesom i Nørrebro Bryghus-dommen bliver det her af klager påberåbt at en konflikt ikke må være så omfattende, at den helt afskærer en arbejdsgiver fra at udøve sin virksomhed. I den forbindelse vurderer Arbejdsretten om 3F's anvendelse af løbesedler, blokadevagter med bannere og mails til kunderne forhindrer Restaurant Vejlegården i at udøve sin virksomhed.

### **9.2.1 Affaldsafhentningen**

I forbindelse med 3Fs konflikt mod Restaurant Vejlegården bliver der iværksat sympatikonflikter hvorefter Restaurant Vejlegården ikke kan få afleveret post eller afhentet affald. Arbejdsretten finder, at det er uproportionalt, at 3F med iværksættelsen af sin sympatikonflikt påvirker restaurantens mulighed for at få afhentet affald, henset til at der derved opstår en sundhedsfare<sup>79</sup>. Anvendelsen af denne sympatikonflikt *er* dermed urimelig i forhold til det mål som 3F har med at opnå overenskomst fordi der er en sundhedsfare. Arbejdsretten nævner i sin begrundelse at der i dansk arbejdsret er en vidtgående adgang til at etablere sympatikonflikt til støtte for lovlige overenskomstkra<sup>80</sup>. Denne vide adgang begrænses dog af, at der skal foretages en vurdering af om midlerne er rimelige i forhold til målet. Arbejdsretten vurderede tidligere, at der var tale om et rimeligt formål med konflikten, så ud fra dette kan det siges, at selvom der er tale om et rimeligt fagligt formål, så retfærdiggør det ikke, at man skaber en sundhedsfare. Hensynet til sundheden trumfer dermed formålet og derfor er denne sympatiaktion ikke lovlig.

### **9.2.2 Postlevering**

Restaurant Vejlegården har også gjort gældende at sympatikonflikten som rammer deres mulighed for at få leveret post er ulovlig. Dette er Arbejdsretten dog ikke enig i, eftersom restauranten stadig har mulighed for at afhente post på postkontoret<sup>81</sup>. Der er dermed ikke tale om et uproportionelt middel, og dermed er det ikke ulovligt.

---

<sup>78</sup> Vejlegården, side 19

<sup>79</sup> Vejlegården, side 20

<sup>80</sup> Vejlegården, side 19

<sup>81</sup> Vejlegården, side 20



## **9.3 Virkning af kampmidlerne**

### **9.3.1 Hovedkonflikten**

Hovedkonflikten i denne sag består af en blokade og en strejke. Som det fremgår af redegørelsen har en strejke størst virkning overfor virksomheder som har medlemmer ansat på den pågældende virksomhed, eftersom de på denne måde kan ligge størst muligt pres på virksomheden, ved at fratage denne dens arbejdskraft. Hvis den konfliktende organisation ikke har medlemmer på restauranten, vil det være begrænset hvor stor betydning en strejke og blokade har, eftersom arbejdsgiveren således kan fortsætte med at anvende sin nuværende arbejdskraft, da denne ikke skal strejke. Det fremgår ikke af denne dom om 3F har medlemmer ansat på Restauranten Vejlegården. Det kunne dog tyde på at hovedkonflikten i form af strejken og blokaden ikke har en stor virkning i sig selv, eftersom 3F vælger også at igangsætte en sympatikonflikt. Især med tanke på, at en sympatikonflikt normalt sættes i gang for at give virkning til en ineffektiv hovedkonflikt.

### **9.3.2 Sympatikonflikterne**

#### **9.3.2.1 Postvæsnet**

Til støtte for sin hovedkonflikt igangsætter 3F sympatikonflikter mod Restaurant Vejlegården. Først iværksætter de en sympatikonflikt som medfører, at intet medlem af 3F beskæftiget hos medlemmer af DIO-I må udføre arbejde som hidrører fra eller er bestemt for Restaurant Vejlegården. Dette medfører blandt andet at, der ikke bliver udbragt post til restauranten<sup>82</sup>.

Restaurant Vejlegården forklarer, at det påvirker dem meget, at de ikke kan få leveret post, da de ikke har mulighed for selv at afhente det på posthuset<sup>83</sup>. Til trods for denne forklaring kan det ikke siges, at sympatiaktionens påvirkning af muligheden for postlevering har den helt store virkning. Restauranten har jo fortsat mulighed for at hente posten, så det er mest bare til gene for dem, og dermed ikke noget som kan presse dem i en sådan grad, at de vil være villige til at indgå overenskomst, som jo er formålet med anvendelsen af de kollektive kampmidler.

#### **9.3.2.2 Carlsberg**

I afgivelsen af sine forklaringer forklarer Restaurant Vejlegården, at konflikten har medført at de ikke længere kan få øl og vand leveret fra Carlsberg, og at de dermed i stedet er henvist til at indkøbe fra små leverandører til en højere pris og derigennem lide et tab<sup>84</sup>. I denne situation kan man se hvordan en konflikt kan være med til at presse en virksomhed, og jo større organisation jo bredere rækker

---

<sup>82</sup> Vejlegården, side 5

<sup>83</sup> Vejlegården, side 12

<sup>84</sup> Vejlegården, side 11

konflikten ud, og man kan ramme virksomheden hårdere. Så når man angriber virksomheden indirekte som det er tilfældet her, så kan man gå ind og ramme dem, hvorimod man ved den direkte strejke har vanskeligt ved at ramme dem.

### **9.3.2.3 Avisen**

Det samme kan ses i at virksomheden oplyser, at de er afskåret fra at annoncere i visse aviser, eftersom avistrykkerne ikke må udføre deres arbejde hvis avisen indeholder annoncer fra restauranten<sup>85</sup>. Igen, ser vi her hvordan en indirekte påvirkning af virksomheden kan gå ind og ramme virksomheden på en måde, som en direkte påvirkning ikke kan, og at en udbredning af konflikten kan ramme virksomheden på alle mulige uforudsigelige områder.

## **9.4 Mediedækningen**

Sagen om konflikten mod Restaurant Vejlegården får massiv medieopdækning på tidspunktet hvor den foregår og dommen i sig selv beskriver også noget af denne mediedækning. I dommen nævnes der flere eksempler på denne mediedækning, heriblandt en artikel fra BT hvoraf det fremgår at lederen af Saxo Bank giver sin støtte til Restaurant Vejlegården, og vil give 250 middage i restauranten væk. En anden artikel fortæller om en galleriejer som holdt en fyldt støttefest for restaurantens kamp mod 3F. Derudover fortæller ejeren af Restaurant Vejlegården, at der har været en stigning i omsætningen på 15 % de dage hvor der har været massiv nyhedsdækning<sup>86</sup>. Han gør dog siden opmærksom på i sine forklaringer, at denne stigning i omsætningen kun har fundet sted i starten af konflikten således på det tidspunkt hvor der var mest nyhedsinteresse for sagen<sup>87</sup>. Et medie bureau udtaler også til en artikel på Ekstrabladet.dk at den omtale som restauranten har fået i medierne som følge af konflikterne har haft en værdi på over en million kroner<sup>88</sup>.

Når der er tale om en arbejdsretlig konflikt som nyder så stor opmærksomhed som konflikten mod Restaurant Vejlegården gjorde, så kan medierne også have indflydelse på hvordan konflikten har effekt på virksomheden. Denne dom viser hvordan massiv mediedækning kan have en positiv indflydelse på en virksomhed, som der bliver konfliktet imod. Mediedækningen har den fordel at den tiltrækker opmærksomhed fra mange andre virksomheder og mennesker som kan ønske at støtte virksomheden økonomisk eller moralsk, hvilket kan tiltrække flere støtter.

---

<sup>85</sup> Vejlegården, side 12

<sup>86</sup> Vejlegården, side 9

<sup>87</sup> Vejlegården, side 12

<sup>88</sup> Vejlegården, side 9

Mediedækningen kan selvfølgelig også tiltrække opmærksomheden fra folk som ikke er på virksomhedens side men derimod på organisationens side. Virksomheden er dog på dette tidspunkt sandsynligvis allerede presset af en konfliktende organisations kampmidler, så yderligere modstand fra enkeltpersoner eller andre virksomheder har nok ikke den store virkning.

## 10. Viking

Viking-dommen også kendt som EU-domstolens dom af 11. december 2007 (C-438/05).

### Udflagning

Sagen starter mellem Viking som er et stort selskab indenfor færgetransport og FSU som er et finsk sømandsforbund<sup>89</sup>. Viking driver blandt andet en færge Rosella som sejler under finsk flag og som derigennem er forpligtet til at aflønne sine besætningsmedlemmer i overensstemmelse med det finske lønniveau. Viking lider tab med Rosella som følge af konkurrence med færges fra andre lande, som har mindre lønomkostninger derfor forsøger Viking i 2003 at udflage færgen til enten Estland eller Norge med den tanke at de så kan indgå en ny kollektiv overenskomst i disse stater som kan stille dem bedre konkurrencemæssigt<sup>90</sup>.

FSU har som en af sine vigtigste målsætninger netop at bekæmpe denne form for skift med udflagning som de betegner ”bekvemmelighedsflag”<sup>91</sup>. FSU udtrykker derfor også sin modstand imod denne plan.

### Den ordinære domstol

I november 2003 rundsender den internationale sammenslutning af transportarbejderfagforeninger (ITF) en skrivelse hvorefter man henstiller medlemmerne til at afholde sig fra at forhandle med Viking med henvisning til et solidaritetsprincip mellem fagforeningerne og med henvisning til den risiko som man kan blive pålagt i sanktioner hvis man vælger ikke at efterkomme skrivelsen.<sup>92</sup>

Viking vælger den 18. august 2004 at anlægge sag ved en engelsk ret med påstand om at ITF og FSU’s handlinger er i strid med artikel 43 TEUF og anmoder om at ITF bliver pålagt at tilbagekalde deres rundskrivelse og FSU forbydes at hindre Vikings udøvelse af sin ret til fri bevægelighed i

---

<sup>89</sup> Viking, præmis 6 og 7

<sup>90</sup> Viking præmis 9

<sup>91</sup> Viking præmis 8

<sup>92</sup> Viking præmis 12

henhold til fællesskabsretten<sup>93</sup>. Retten tager denne påstand til følge og konkluderer at de kollektive kampskridt og truslerne herom udgør restriktioner for den frie etableringsret og ulovlige hindringer for arbejdskraftens frie bevægelighed, og den frie udveksling af tjenesteydelser<sup>94</sup>.

ITF og FSU appellerer imod denne kendelse, og henviser til strejkeretten som er anerkendt i den europæiske socialpakt og fællesskabspagten om grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder<sup>95</sup>.

Af den grund beslutter den engelske domstol at udsætte sagen for at stille en række præjudicielle spørgsmål til den europæiske domstol, da de mener at afgørelsen af sagen afhænger af fortolkningen af fællesskabsretten<sup>96</sup>.

### **Grundlæggende rettigheder**

EU-domstolen anerkender i denne dom at retten til at iværksætte kollektive kampskridt er en grundlæggende rettighed som EU-domstolen skal sikre overholdelsen af<sup>97</sup>.

I sin besvarelse af de præjudicielle spørgsmål slår EU-domstolen fast at beskyttelsen af grundlæggende rettigheder såsom konfliktretten er et legitimt hensyn som i princippet kan begrunde indskrænkninger i de forpligtelser som der er pålagt ved fællesskabsretten. Det gælder også de forpligtelser som følger af en garanteret grundlæggende frihed som eksempelvis de frie varebevægelser<sup>98</sup>. EU-domstolen åbner dermed op for muligheden for, at man kan tillade at anvendelsen af kollektive kampskridt påvirker de frie bevægeligheder i en negativ grad.

Den forelæggende ret ønsker blandt andet besvaret hvorvidt kollektive kampskridt som dem i den pågældende sag kan anses som restriktioner for artikel 43 TEUF om etableringsfriheden og såfremt dette er tilfældet, i hvilket omfang sådanne restriktioner kunne begrundes<sup>99</sup>.

### **Restriktioner for den frie bevægelighed**

Til besvarelse af dette slår EU-domstolen først fast, at det er ubestridt at anvendelsen af kollektive kampskridt som dem FSU har tænkt sig at anvende har den virkning at det vil blive mindre attraktivt, hvis ikke helt formålsløst, for Viking at udøve sin frie etableringsret fordi disse kampskridt netop forhindrer selskabet i at drage fordel i værtsmedlemsstaten af samme behandling som andre øvrige

---

<sup>93</sup> Viking præmis 22

<sup>94</sup> Viking præmis 23

<sup>95</sup> Viking præmis 24

<sup>96</sup> Viking præmis 27

<sup>97</sup> Viking præmis 44

<sup>98</sup> Viking præmis 45

<sup>99</sup> Viking præmis 67

erhvervsdrivende som har hjemsted i denne stat<sup>100</sup>. Kollektive kampskridt af denne slags udgør dermed ifølge EU-domstolen restriktioner for etableringsfriheden som er omhandlet i artikel 43 TEUF<sup>101</sup>.

### **10.1 Lovlige restriktioner for den frie bevægelighed**

EU-domstolen fremhæver at det fremgår af tidligere praksis at restriktioner af den frie bevægelighed kan tillades hvis de forfølger et legitimt formål som er foreneligt med traktaten og begrundet i tvingende almene hensyn. Derudover skal den være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og sørge for at den ikke går videre end hvad der er nødvendigt for at nå målet<sup>102</sup>.

Der er dermed tale om to dele betingelser:

- Del 1: restriktionen skal være begrundet i et formål som er foreneligt med traktaten og begrundet i tvingende almene hensyn.
- Del 2: Restriktionen skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål og må ikke gå videre end hvad der er nødvendigt.

Her er der dermed tale om en to-leddet proportionalitetsvurdering.

EU-domstolen lader det være op til den forelæggende ret hvorvidt de kollektive kampskridt i den pågældende sag er tilladte restriktioner<sup>103</sup>. EU-domstolen fastsætter dog nogle retningslinjer for hvordan den forelæggende ret kan vurdere de faktiske omstændigheder i sagen<sup>104</sup>.

#### **10.1.1 Del 1: almene tvingende hensyn**

Således fremhæver EU-domstolen at retten til at iværksætte kollektive kampskridt, som har til formål at beskytte arbejdstagere kan anses for at være et alment hensyn, og at beskyttelsen heraf er blandt de tvingende almene hensyn<sup>105</sup>.

EU-domstolen udtaler, at det tilkommer den forelæggende ret at undersøge om de formål som FSU og ITF har søgt opnået gennem de kollektive kampskridt, vedrører beskyttelsen af arbejdstagere<sup>106</sup> og dermed et alment tvingende hensyn som kan legitimere en restriktion af den frie bevægelighed.

---

<sup>100</sup> Viking præmis 72

<sup>101</sup> Viking præmis 74

<sup>102</sup> Viking præmis 75

<sup>103</sup> Viking præmis 80

<sup>104</sup> Viking præmis 87

<sup>105</sup> Viking præmis 77

<sup>106</sup> Viking præmis 80

Til brug for denne vurdering påpeger EU-domstolen at formålet med de kollektive kampskridt fra FSU har været at beskytte arbejdspladser og arbejdsvilkårene for medlemmerne af deres fagforening, da disse kan blive berørt hvis Rosella udflager under et andet land. Denne grund kan anses for at være omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagere, men det kræver at det kan godtgøres at arbejdspladserne og arbejdsvilkårene reelt bliver bragt i fare eller alvorligt trues<sup>107</sup>.

Det er dette den forelæggende domstol selv skal undersøge, altså om arbejdspladserne og arbejdsvilkårene reelt er truede og dermed kan legitimere en restriktion.

Til hjælp for den foreliggende domstols vurdering nævner EU-domstolen, at hvis det løfte som Vikings moderselskab har givet om at der ikke vil blive afskediget nogen personer som følge af en ændring af udflagningen, kan anses for at have bindende virkning ligesom lovbestemmelserne i en overenskomstaftale og arbejdstagerne dermed kan garanteres at bestemmelserne fortsat overholdes efter ændret udflagning, så vil der netop ikke være tale om at arbejdspladserne og arbejdsvilkårene alvorligt trues eller bringes i fare<sup>108</sup>, og så vil det ikke kunne anses for et alment hensyn og restriktionen vil ikke kunne godkendes som følge heraf.

EU-domstolen overlader det herefter til den forelæggende ret at foretage denne vurdering af hvorvidt arbejdspladser og arbejdsvilkår kan anses for truet, og hvis den forelæggende ret finder at det kan de, og dette punkt dermed er opfyldt, så skal de gå videre til anden del og undersøge om restriktionen overholder en to-leddet proportionalitetsvurdering hvorefter de kollektive kampskridt skal være egnede til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål og ikke må gå videre end hvad der er nødvendigt for at nå det<sup>109</sup>.

### **10.1.2 Del 2: Proportionalitetsvurderingen**

EU-domstolen vejleder også den forelæggende ret om hvordan de skal foretage denne proportionalitetsvurdering så de kan træffe afgørelse i den konkrete sag<sup>110</sup>.

Som led i denne vejledning fremhæver EU-domstolen at det er ubestridt, at kollektive kampskridt i konkrete tilfælde kan være et af de vigtigste midler for fagforeninger til at beskytte deres medlemmers

---

<sup>107</sup> Viking præmis 31

<sup>108</sup> Viking præmis 82

<sup>109</sup> Viking præmis 84

<sup>110</sup> Viking præmis 85

interesser<sup>111</sup>. Dermed er det også nærliggende at de kollektive kampskridt som var foretaget af FSU i den konkrete sag i sig selv kan anses for egnede til at sikre gennemførelsen af formålet som der forfølges i hovedsagen, nemlig beskyttelse af arbejdspladser og arbejdsvilkår.

Angående andet led af proportionalitetsvurderingen vejleder EU-domstolen også den forelæggende ret herom. EU-domstolen udtaler her, at den forelæggende ret skal undersøge om FSU i medfør af national ret og den gældende overenskomst råder over andre midler der er mindre indgribende i etableringsfriheden end de kollektive kampskridt som de har anvendt. Derudover skal det også undersøges om disse andre midler er blevet udtømt inden man griber til de voldsommere midler som kollektive kampskridt<sup>112</sup>.

Selvom det således er overladt til den forelæggende ret at foretage en vurdering af sagens faktiske omstændigheder, giver EU-domstolen vejledning så den forelæggende ret kan foretage en fyldestgørende afgørelse.

## **10.2 De kollektive kampmidlers virkning**

### **10.2.1 Strejke**

Det primære kollektive kampmiddel i denne dom er strejke, da det er dette middel som FSU truer med at anvende hvis Viking vælger at udflage under et andet lands flag. Det bliver i sagen oplyst at besætningsmedlemmerne på Rosella er medlem af FSU<sup>113</sup>. Eftersom FSU har medlemmer ansat hos det selskab som de vil konflikte imod, har de gode chancer for at iværksætte en strejke som virkelig kan presse Viking, da de vil kunne fratage dem en stor del af arbejdskraften på dette skib og dermed presse dem med den dertil følgende mangel på arbejdskraft.

### **10.2.2 Sympatikonflikt**

Det oplyses i sagen at ITF rundersender en skrivelse til andre fagforeninger i andre lande hvori de beder dem om ikke at forhandle med Viking med henvisning til et solidaritetsprincip. Det oplyses i dommens præmis 7 at ITF er en international sammenslutning af transportarbejderfagforeninger som har 600 fagforeninger som medlemmer fordelt på 140 lande, heriblandt FSU, det finske sømandsforbund.

---

<sup>111</sup> Viking præmis 86

<sup>112</sup> Viking præmis 87

<sup>113</sup> Viking præmis 7

Når ITF på den måde anmoder sine medlemmer om at støtte op om at undlade at forhandle med Viking, ligner det en sympatiaktion. En sådan sympatiaktion kan have store konsekvenser for Viking fordi det fratager dem muligheden for at forhandle med andre fagforeninger i andre lande. Det kan også anvendes til at presse dem med fordi de dermed ikke har muligheden for at indgå overenskomst med lande hvori der eventuelt kunne være billigere lønkrav og virksomheden dermed kunne konkurrere bedre. Derudover bliver de også herigennem frataget deres mulighed for alternativer med hensyn til udflagning, og kan blive presset til at fortsætte sin udflagning under finsk flag, som netop er i FSU's interesse.

## 11. Laval

Laval-dommen også kendt som EU-domstolens dom af 18. december 2007 (C-341/05).

### Sagen starter

Det lettiske firma Laval har indgået kollektiv overenskomst med en lettisk fagforening, hvilket de svenske fagforeninger ikke er helt tilfredse med. Kontakt med henblik på forhandlinger mellem Laval og den svenske fagforening Byggettan bliver indledt i løbet af juni 2004. Idéen er at Laval skal tiltræde den kollektive overenskomst, som eksisterer på byggeområdet. Laval ønsker dog inden dette kan lade sig gøre, at få fastslået lønnen og de øvrige arbejdsvilkår så disse er fastsat når de tiltræder overenskomsten. Forhandlingerne mellem parterne strander i oktober 2004 og Byggettan afgiver efterfølgende konfliktvarsel<sup>114</sup>.

### Blokaden indledes

Der bliver indledt blokade mod Lavals byggeplads i Vaxholm den 2. november 2004.

Laval henvender sig i slutningen af november 2004 til forbindelseskontoret<sup>115</sup>.

Forbindelseskontoret er det kontor som er oprettet efter direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere, som led i udveksling af tjenesteydelser. Kontoret er oprettet til at hjælpe med at gennemføre direktivet, og deres opgave er blandt andet at oplyse om kollektive overenskomster, som kan finde anvendelse i tilfælde af udstationering af arbejdstagere i Sverige. Laval henvender sig til dette kontor for blandt andet at få oplysning om hvorvidt der gælder en mindsteløn. De får dog ikke

---

<sup>114</sup> Laval præmis 29

<sup>115</sup> Laval præmis 35



klart svar herpå men får i stedet besked på at henvende sig til arbejdsmarkedets parter inden for den pågældende sektor for at få information om de gældende overenskomstbestemmelser<sup>116</sup>.

Laval bliver under et mæglingssmøde i december 2004 opfordret af Byggettan til at tiltræde den kollektive overenskomst på byggeområdet, inden spørgsmålet om løn bliver behandlet. Dette nægter Laval, da de dermed ikke på forhånd har mulighed for at kende til forpligtelserne på lønområdet<sup>117</sup>.

### **Sympatikonflikten indledes**

I december 2004 bliver de kollektive kampskridt mod Laval forstærket da Elektrikerna (den svenske fagforening for elektrikere) indleder en sympatiaktion som har til formål at forhindre de svenske virksomheder, som er medlemmer af elinstallatørernes arbejdsgiverforening, i at levere tjenesteydelser til Laval. Efter denne første sympatiaktion rejser de lettiske arbejdere fra Laval hjem og kommer ikke tilbage. I januar 2005 varsler andre fagforeninger sympatiaktioner. Dette er i form af en boykot af alle Lavals byggepladser i Sverige. Herefter er Laval ikke længere i stand til at udøve sin virksomhed i Sverige. Det ender med at Baltic som ejer Laval bliver erklæret konkurs i marts 2005<sup>118</sup>.

### **Arbetsdomstolen**

Sagen mellem Laval, Byggettan og Elektrikerna starter ved den svenske Arbetsdomstolen i december 2004. Her nedlægger Laval påstand om, at de sympatiaktioner som har ramt samtlige af deres byggepladser skal erklæres for ulovlige, og som følge heraf ophæves. I forbindelse med sagen anmoder Arbetsdomstolen, Den Europæiske Domstol om en præjudiciel afgørelse hvori de beder om svar på to spørgsmål<sup>119</sup>.

### **De præjudicelle spørgsmål**

#### ***Første spørgsmål***

I dette spørgsmål ønsker Arbetsdomstolen oplyst, om den omstændighed at faglige organisationer gennem kollektive kampskridt i form af en blokade forsøger at få en udenlandsk virksomhed der leverer tjenesteydelser til at indgå en kollektiv overenskomst i værtsmedlemsstaten vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår såsom den kollektive overenskomst på byggeområdet er forenelig med

---

<sup>116</sup> Laval præmis 35

<sup>117</sup> Laval præmis 36

<sup>118</sup> Laval præmis 38

<sup>119</sup> Laval præmis 40

traktatens regler, om den frie udveksling af tjenesteydelser og direktiv 96/71 om udstationering når forholdene i den pågældende medlemsstat er kendetegnet ved at den lovgivning der har til formål at gennemføre nævnte direktiv, ikke indeholder udtrykkelige bestemmelser om anvendelse af de arbejds- og ansættelsesvilkår der er fastsat i de kollektive overenskomster<sup>120</sup>.

Som svar på dette spørgsmål konkluderer EU-domstolen at artikel 49 (nu artikel 56 TEUF) og artikel 3 i direktiv 96/71 skal fortolkes sådan, at de er til hinder for at en fagforening i en medlemsstat hvor arbejds- og ansættelsesvilkårene på visse områder er fastsat i lovgivningen, bortset fra bestemmelser om mindsteløn, gennem kollektive kampskridt forsøger at få en tjenesteyder, der har hjemsted i en anden medlemsstat, til at indlede forhandlinger om lønniveauet til de udstationerede arbejdstagere, samt at tiltræde en kollektiv overenskomst, hvis bestemmelser på visse af de nævnte områder fastsætter mere fordelagtige betingelser end dem, der følger af den relevante lovgivning<sup>121</sup>.

### ***Andet spørgsmål***

I det andet spørgsmål ønskede Arbejdsdomstolen oplyst om artikel 49 og 50 TEUF er til hinder for at det forbud der i en medlemsstat gælder for fagforeningerne mod at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at ophæve en, mellem andre parter indgået, kollektiv overenskomst, betinges af, at kampskridtene iværksættes i anledning af arbejds- og ansættelsesvilkår, som den nationale lov finder direkte anvendelse på, hvilket for en udenlandsk virksomhed, der udstationerer arbejdstagere i denne medlemsstat, som led i levering af tjenesteydelser, og som er bundet af en kollektiv overenskomst i en anden medlemsstat, indebærer, at den ikke kan gøre et sådant forbud gældende over for disse fagforeninger.

Ifølge EU-domstolen vedrørte dette spørgsmål en ordning til bekæmpelse af social dumping hvorefter kollektive kampskridt er tilladt over for virksomheder som er bundet af en kollektiv overenskomst, der er undergivet lovgivningen i en anden medlemsstat, på samme måde som de er tilladt over for virksomheder, der ikke er bundet af nogen kollektiv overenskomst.

EU-domstolen besvarer dette spørgsmål med at bekræfte, at artikel 49 og 50 TEUF er til hinder for, at det forbud, der i en medlemsstat gælder for fagforeningerne mod at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at ophæve en, mellem andre parter indgået, kollektiv overenskomst,

---

<sup>120</sup> Laval præmis 40

<sup>121</sup> Laval præmis 111

betinges af, at kampskridtene iværksættes i anledning af arbejds- og ansættelsesvilkår, som den nationale lov finder direkte anvendelse på.

### **Restriktion af den frie bevægelighed**

EU-domstolen tager stilling til fagforeningernes konfliktret i denne doms præmis 99. Her siger den at, fagforeningers ret til at iværksætte kollektive kampskridt som potentielt kan tvinge virksomheder som har hjemsted i andre medlemsstater til at tiltræde en kollektiv overenskomst, som har regler som fraviger de ved lov fastsatte, kan gøre det vanskeligere og mindre tiltrækkende for disse udenlandske virksomheder at få mulighed for at udføre byggearbejder på en anden medlemsstats område. Fordi det gør det vanskeligere og mindre tiltrækkende, er der tale om en restriktion for den frie udveksling af tjenesteydelser.

EU-domstolen fortsætter i præmis 100 med at understrege, at det ligeledes er at anse for en restriktion af den frie udveksling af tjenesteydelser, når virksomheder fra andre medlemsstater gennem kollektive kampskridt kan blive tvunget til tidsubegrænsede forhandlinger med fagforeningerne i den medlemsstat hvor arbejdet skal udføres, når de ønsker at få kendskab til den mindsteløn som de skal betale til deres udstationerede arbejdstagere.

### **11.1 Lovligheden af restriktioner**

EU-domstolen konkluderer hermed i deres dom, at fagforeningernes konfliktret overfor virksomheder fra andre medlemsstater i tilfælde som dette i dommen er en restriktion for den frie udveksling af tjenesteydelser. Herefter fremhæver EU-domstolen, at da den frie udveksling af tjenesteydelser ifølge praksis udgør et af de grundlæggende principper i EU-fællesskabet, så kan man kun tillade en restriktion i særlige tilfælde. EU-domstolen nævner at en sådan restriktion skal forfølge et legitimt mål, som er foreneligt med traktaten eller begrundet i tvingende almene hensyn. Derudover kræves det også at restriktionen skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og til sidst skal den ikke gå ud over hvad der er nødvendigt for at opnå det tilsigtede formål.<sup>122</sup> Der skal dermed foretages en proportionalitetsvurdering af restriktionen for at vurdere om den kan anses for at være legitim. Man vil kunne genkende, at det er de samme betingelser som EU-domstolen opstillede i Viking-sagen.

---

<sup>122</sup> Laval præmis 101

I Viking-sagen overlader EU-domstolen vurderingen af om en restriktion kan tillades til den forelæggende domstol. I Laval-sagen foretager EU-domstolen derimod denne vurdering selv.

I sin vurdering af konfliktretten som restriktion i denne dom bemærker EU-domstolen at retten til at iværksætte kollektive kampskridt med det formål, at beskytte arbejdstagere i værtsmedlemsstaten mod en eventuel social dumping, godt kan udgøre et tvingende alment hensyn som det der er krævet til at kunne begrunde en restriktion for en af de garanterede grundlæggende friheder som er fastlagt i traktaten. Hertil bemærker EU-domstolen at EU-fællesskabet blandt andet har til opgave at fremme et højt beskæftigelsesniveau, og et højt socialt beskyttelsesniveau.<sup>123</sup> Dermed har unionen udover et økonomisk formål, også et socialt og arbejdsmarkedsmæssigt formål og dermed skal traktatens bestemmelser om den frie bevægelighed for tjenesteydelser afbalanceres i forhold til de formål som søges forfulgt med social- og arbejdsmarkedspolitikken<sup>124</sup>.

Hertil bemærker EU-domstolen at en blokade, som er iværksat af en fagforening i værtsmedlemsstaten i princippet er omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagere, når den har til formål at garantere arbejdstagere som er udstationerede som led i grænseoverskridende levering af tjenesteydelser, arbejds- og ansættelsesvilkår på et bestemt niveau<sup>125</sup>. EU-domstolen åbner derfor op for muligheden for at det kan være tilladt at konflikte, selvom dette egentlig er en restriktion af den frie bevægelighed, hvis konflikten igangsættes med det formål, at sikre bedre vilkår for de udstationerede medarbejdere, og dermed opfylder kravet om at forfølge et legitimt mål eller være begrundet i tvingende almene hensyn. Derudover skal en sådan konflikt kunne tåle en proportionalitetsvurdering, før den kan anses for legitim.

Byggettan og Elektrikerna gør i sagen gældende at deres konflikter er begrundet i en nødvendighed for at beskytte en grundlæggende rettighed, og at de har til formål at beskytte arbejdstagerne og at der dermed er et tvingende alment hensyn, som netop kan legitimere en restriktion af den frie bevægelighed.

Dette er EU-domstolen imidlertid ikke enig i, eftersom de kollektive kampskridt som bliver anvendt i denne sag indgår i en større national sammenhæng, hvorefter der ikke findes bestemmelser af nogen som helst art, som er tilstrækkeligt præcise og tilgængelige til at en virksomhed kan få klarhed over hvilke forpligtelser den har med hensyn til mindstelønnen. I en situation som den i hovedsagen er det

---

<sup>123</sup> Laval præmis 104

<sup>124</sup> Laval præmis 105

<sup>125</sup> Laval præmis 107

at få klarhed enten umuligt eller urimeligt vanskeligt for den udstationerende virksomhed.<sup>126</sup> Konflikten er dermed ulovlig fordi der ikke er et gennemskueligt aftalegrundlag. Alle EU's regler om de frie bevægeligheder har til formål at gøre det lettere for medlemsstaterne at bevæge sig indenfor unionens område. EU-domstolen konkluderer med denne dom, at konflikt kun gyldigt kan iværksættes hvis der kan oplyses præcise lønforhold. I denne dom er der derimod tale om en svært gennemskuelig lønmodel, og dermed en ulovlig konflikt, fordi den lokale løn på byggeområdet i Sverige ofte bliver forhandlet fra opgave til opgave individuelt, og derfor er det vanskeligt at definere en generel mindsteløn for hele landet.

I sin besvarelse af det andet spørgsmål, som Arbetsdomstolen har stillet, fremhæver Domstolen at når en national lovgivning som den i hovedsagen ikke tager hensyn til de kollektive overenskomster, som de udstationerende virksomheder allerede er bundet af i deres hjemlande, forskelsbehandler den disse udstationerende virksomheder, uanset hvad indholdet er af de pågældende overenskomster. Denne forskelsbehandling sker når de udstationerende virksomheder underkastes samme behandling som de indenlandske virksomheder, som netop ikke har tiltrådt en kollektiv overenskomst<sup>127</sup>. Domstolen fremhæver, at bestemmelser som forskelsbehandler skal fortolkes strengt, således at de kun begrundes hvis de er indført med hensyn til den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller den offentlige sundhed.<sup>128</sup> Formålet med bestemmelserne i Laval-sagen er blandt andet, at gøre det muligt for fagforeningerne at forhandle, men Domstolen mener ikke at dette er et hensyn som vedrører hverken den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller den offentlige sundhed, og derfor kan denne form for forskelsbehandling ikke begrundes.

### **11.1.1 EU-rettens sammenhæng med konfliktretten**

Ud fra Laval- og Viking-sagerne kan man se, at i EU-sammenhæng så hænger konfliktretten og de kollektive kampskridt sammen med den frie bevægelighed. Dommene illustrerer hvordan samspillet er imellem disse to hensyn. I den juridiske litteratur er det blevet fremhævet at det der er relevant at tage stilling til i disse situationer er, om de kollektive kampskridt som er anvendt har karakter af direkte eller indirekte nationalitetsdiskrimination, eller om de udgør ikke-diskriminerende restriktioner og hvilke konsekvenser det har for hvordan de kan legitimeres<sup>129</sup>. Har det kollektive

---

<sup>126</sup> Laval præmis 110

<sup>127</sup> Laval præmis 116

<sup>128</sup> Laval præmis 117

<sup>129</sup> Nielsen, Ruth. *EU Arbejdsretten* side 318

kampskridt karakter af direkte eller indirekte nationalitetsdiskrimination kan det kun legitimeres hvis det er begrundet i et sagligt traktatfæstet hensyn, da diskrimination på nationalitet ellers ikke tillades. Er der derimod tale om en ikke-diskriminerende restriktion kan den legitimeres hvis den er begrundet i enten saglige legitime formål eller alment tvingende domstolsfæstede hensyn. Hvis konflikten har et sådant formål, kan den legitimeres hvis den derudover overholder et proportionalitetsprincip hvorefter konflikten skal være egnet til at indfri det specifikke formål med den nationale foranstaltning og konflikten må ikke gå videre end det er nødvendigt for at indfri det pågældende formål. I Laval mener man ikke at konflikten kan legitimeres fordi der er tale om et uklart aftalegrundlag.

### **11.1.2 Udvidelse af udstationeringsloven - § 6a**

Jens Kristiansen redegør i sin bog for at det med Laval og Viking-dommene nu står klart at anvendelsen af kollektive overenskomster og kampskridt ikke længere kan anses for at være et rent nationalretligt anliggende, når der er tale om grænseoverskridende virksomhedsaktiviteter. Derfor blev der også som følge af Laval-dommen indsat en § 6a i udstationeringsloven som omhandlede konfliktretten overfor serviceydere fra andre EU lande. Indsættelsen af denne paragraf har til formål at tilpasse den danske lovgivning til bestemmelserne i udstationeringsdirektivet, som disse er blevet fortolket i Laval-dommen, eftersom Danmark netop heller ikke har nogen lovmæssigt fastsat mindsteløn<sup>130</sup>. Overordnet set går § 6a stk. 1 ud på at man gav tilladelse til, at man kan konflikte hvis formålet er at opnå overenskomstmæssig løn. I stk. 2 blev der indført krav om en betingelse om gennemsigtighed før man kunne igangsætte kollektive kampskridt. Det er netop manglen på gennemsigtighed som Laval-sagen falder på, da der var tale om et uigennemsigtigt lønsystem.

Laval-dommen besvarer spørgsmålet, om hvorvidt det er lovligt at konflikte overfor udenlandske arbejdsgivere, eller om dette overskrider fællesskabsretten. Der kommer dermed et ekstra punkt man skal tage hensyn til når det drejer sig om konflikter, som har grænseoverskridende aspekter, som Laval netop har, nemlig de EU-retlige regler. Disse regler gælder ikke nationalt og kan således ikke påberåbes internt i sit eget land, men når der er et grænseoverskridende element som her, så anvendes de.

---

<sup>130</sup> Waage, Niels. *Arbejdsretsloven med kommentarer* side 145

## **11.2 Konfliktmidlernes virkning**

### **11.2.1 Hovedkonflikten**

I Laval-sagen er det primært konfliktmidlerne blokade og sympatikonflikt som bliver anvendt.

Byggettan indleder konflikten med at igangsætte en blokade.

Blokaden består blandt andet i at forhindre levering af varer til Lavals byggeplads. Derudover bliver der opstillet strejkevagter og man søger at forbyde de lettiske arbejdstagere og køretøjer adgang til byggepladsen.<sup>131</sup> Herefter bliver der iværksat en sympatikonflikt, som har til virkning at forhindre de svenske virksomheder som er medlemmer af elinstallatørernes arbejdsgiverforening i at levere tjenesteydelser til Laval. Til sidst varsler andre fagforeninger også sympatiaktioner i form af en boykot af alle Lavals byggepladser i Sverige, hvilket får Vaxholm Kommune til at ophæve kontrakten med Laval og de bliver siden erklæret konkurs. Disse er kampmidlerne som blev anvendt af de svenske fagforeninger overfor Laval.

Blokaden er den såkaldte hovedkonflikt. Det er tvivlsomt om denne har haft en tvingende virkning på Laval, da denne netop ikke beskæftiger svenske bygningsarbejdere. Som det også bliver fremhævet i den foregående domsanalyse, har en blokade størst virkning når virksomheden som man ønsker at konflikte imod har en del ansatte, som netop er medlemmer af den konfliktende organisation. På den måde kan man presse virksomheden, da man fratager dem deres arbejdskraft. Laval har imidlertid medbragt sine egne lettiske arbejdere, som også er billigere. Derfor har blokaden næppe den store betydning for Laval. Det ses også ved, at Laval ikke stopper sit arbejde på baggrund af den iværksatte hovedkonflikt, men i stedet søger yderligere information på formidlingskontoret, og ellers fortsætter.

### **11.2.2 Sympatikonflikten med Elektrikerne**

Derimod har sympatikonflikten som bliver igangsat af Elektrikerne større betydning, da denne sympatikonflikt indebærer, at svenske elektrikere samt svenske el-installationsvirksomheder, som er overenskomstforbundne med Elektrikerforbundet ikke må udføre arbejde for Laval. Da Laval netop selv kun har medbragt byggearbejdere er dette katastrofalt for deres muligheder for at opfylde deres byggekontrakt, eftersom de jo netop er afhængige af, at få hjælp fra svenske elektrikere for at kunne færdiggøre deres projekt.

---

<sup>131</sup> Laval præmis 34

Sympatikonfliktens massive påvirkning af byggeriet bliver også understreget af at Lavals byggearbejdere efter igangsættelsen af den første sympatikonflikt vælger at rejse hjem, og ikke vende tilbage igen, hvilket også gør det umuligt for Laval at fortsætte og dermed medvirker til at lægge ekstra pres på virksomheden.

### **11.2.3 De andre sympatikonflikter**

Da der senere bliver varslet sympatiaktioner af flere andre fagforeninger, som medfører en boykot af samtlige Lavals byggepladser i Sverige, er dette dødsstødet for Laval, som dermed ikke længere er i stand til at udøve sin virksomhed i Sverige overhovedet.

I Laval ser man hermed tydeligt hvor stor en virkning en sympatikonflikt har som kampmiddel. Man kan også ud fra denne dom se hvor vigtigt det er for en sympatikonflikts virkning, at der er tale om en bred organisation, som rækker langt så virksomheden kan blive påvirket mest muligt.

## **12. Ryanair**

Ryanair-dommen også kendt som Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015 (AR2015.0083).

### **Konflikten starter**

Konflikten starter med at Serviceforbundet kontakter Ryanair med henblik på at tegne overenskomst med deres besætningsmedlemmer. Ryanair afviser dette med begrundelsen, at de ikke indgår aftaler med tredjeparter eller fagforeninger, men i stedet forhandler deres kontrakter direkte med besætningsmedlemmerne. Efter denne afvisning varsler Serviceforbundet konflikt overfor Ryanair den 3. februar 2015, da de fastholder deres overenskomstkraav overfor flyselskabet<sup>132</sup>. Serviceforbundet varsler konflikt i form af blokade og strejke med virkning fra den 26. marts 2015. Herefter indbringer Serviceforbundet sagen for den danske arbejdsret. I tilknytning til hovedkonflikten er der ligeledes varslet en række sympatikonflikter. Disse protesterer Ryanair også imod<sup>133</sup>.

### **Parternes forklaringer om baserne i Danmark**

Der bliver afgivet forklaringer af begge parter. Tidligere piloter hos Ryanair beretter om et baseområde hvor besætningsmedlemmerne møder ind ved arbejdstids begyndelse og hvor arbejdet

---

<sup>132</sup> Ryanair side 2

<sup>133</sup> Ryanair side 3



bliver afsluttet. Det bliver forklaret at basen er stedet hvor man udfylder de papirer man skal anvende til flyvningen og derudover er det også det sted, man skal opholde sig i nærheden af for at kunne møde op når man har stand-by vagt<sup>134</sup>. I modsætning hertil har Ryanair forklaret, at dette baseområde udelukkende bliver anvendt til at udprinte papirer man skal anvende til flyvning, og ikke andet. Ryanair oplyser dog også om at de i Danmark har indført et nyt system hvorefter besætningsmedlemmerne møder direkte ind på flyet, og altså ikke tilbringer tid i baseområdet inden flyvning. Derudover anvender de i stedet for udskrifter, iPads og smartphones til at bese de nødvendige papirer til flyvningen. Afslutningen kan nu også udføres ved hjælp af disse nye elektroniske hjælpemidler<sup>135</sup>.

### **Parternes argumenter**

Serviceforbundet argumenterer for, at de har en faglig anerkendelsesværdig og aktuel interesse i at kræve overenskomst for besætningsmedlemmerne på Ryanairs baser i Danmark. Derudover mener de også, at sagen skal afgøres efter dansk ret<sup>136</sup>. På den anden side argumenterer Ryanair for at konfliktvarslet er ulovligt, fordi varslet ikke opfylder de formelle krav, og fordi overenskomstkrevet savner styrke og aktualitet<sup>137</sup>. Ryanair mener også at forholdet skal afgøres efter irsk ret i modsætning til dansk ret<sup>138</sup> og at de varslede konflikter strider imod EU-retten<sup>139</sup>.

### **Arbejdsrettens begrundelse og afgørelse**

Arbejdsretten fastslår indledningsvis, at spørgsmålet om overenskomstkrevets berettigelse og den varslede konflikts lovlighed skal afgøres efter dansk ret<sup>140</sup>.

Angående overenskomstkrevets styrke og aktualitet konkluderer Arbejdsretten at arbejdet som bliver udført af besætningsmedlemmerne på Ryanairs baser i Danmark har en sådan tilknytning til Danmark, at Serviceforbundets interesse i at overenskomstdække området godt kan siges at have den fornødne aktualitet og styrke<sup>141</sup>.

Om konfliktrettens forhold til EU-retten udtaler Arbejdsretten, at den varslede konflikt fra Serviceforbundet ikke er i strid med EU-retten.

---

<sup>134</sup> Ryanair side 11

<sup>135</sup> Ryanair side 15

<sup>136</sup> Ryanair side 25

<sup>137</sup> Ryanair side 28

<sup>138</sup> Ryanair side 30

<sup>139</sup> Ryanair side 31

<sup>140</sup> Ryanair side 35

<sup>141</sup> Ryanair side 38

Arbejdsretten konkluderer hermed at den varslede konflikt materielt er lovlig, men vurderer herefter at konfliktvarslet om strejke er ulovligt og det samme er de følgende sympatikonflikter eftersom Serviceforbundets konfliktvarsel indebærer formelle mangler<sup>142</sup>. Konflikten er dermed materielt lovlig, men formelt ulovlig. Dommen bliver hermed afsluttet med at Arbejdsretten konkluderer at Serviceforbundet lovligt *kan* varsle og iværksætte hovedkonflikt til støtte for et krav om at overenskomstdække besætningsmedlemmer på Ryanairs baser i Danmark<sup>143</sup>, men i dette tilfælde er konfliktvarslet ulovligt da det lider af formelle mangler.

### 12.1 Konflikternes lovlighed

Serviceforbundet fremsender den 3. februar 2015 brev til Ryanair hvori de varsler konflikt i form af blokade og strejke. Denne konflikt bliver varslet med ikrafttræden fra den 26. marts 2015, hvilket er det tidspunkt hvor selskabet vil etablere sig med en base i Københavns Lufthavn. De kollektive kampmidler som der bliver varslet anvendt, er dermed blokade og strejke. I varselsbrevet bliver det også af Serviceforbundet uddybet hvad denne strejke og blokade vil indebære, nemlig at virksomheden bliver blokeret således at ingen medlemmer af Serviceforbundet må tage ansættelse i virksomheden fra tidspunktet for konfliktens ikrafttræden. Derudover vil medlemmer af Serviceforbundet, som allerede er ansat hos Ryanair gå i strejke efter udløbet af deres individuelle opsigelsesvarsel. I tilknytning til hovedkonflikten bliver der ligeledes varslet en række sympatikonflikter som Ryanair også protesterer imod<sup>144</sup>.

Hovedspørgsmålet i Ryanair-sagen er, om hovedkonflikten som Serviceforbundet har varslet er lovlig. Arbejdsretten gennemgår forskellige aspekter af spørgsmålet for at afgøre om dette er tilfældet. For det første bliver det undersøgt om spørgsmålet om konfliktens lovlighed skal afgøres efter dansk ret eller en anden medlemsstats ret. Derefter er spørgsmålet om konflikten har den fornødne tilknytning til Danmark og dermed den fornødne aktualitet og styrke. Derefter bliver det undersøgt, om konflikten er lovlig i henhold til EU-rettens regler og til sidst om konflikten overholder de formelle regler.

---

<sup>142</sup> Ryanair side 41

<sup>143</sup> Ryanair side 41

<sup>144</sup> Ryanair side 3

### **12.1.1 Aktualitet og styrke**

Efter Arbejdsretten fastslår, at spørgsmålet om konfliktens lovlighed skal afgøres efter dansk ret, skal det vurderes om man kan anse Ryanairs baser i Danmark for at have en sådan tilknytning til Danmark at Serviceforbundets krav om overenskomst har den fornødne styrke og aktualitet. I forbindelse med vurderingen af dette punkt fremhæver Arbejdsretten, at når man skal foretage denne vurdering af en potentiel konflikt i Danmark er det vigtigt at huske på den danske model og hvordan man gennem denne sørger for at der er ordnede løn- og arbejdsvilkår for arbejde udført i Danmark. I den danske model sørger man nemlig for dette gennem indgåelsen af kollektive overenskomster og således ikke gennem lovgivning. Det er dermed væsentligt at konfliktretten er af afgørende betydning og Arbejdsretten fremhæver, at når man skal vurdere den faglige organisations interesse i at indgå overenskomst med en bestemt virksomhed, skal denne vurdering fastlægges i lyset heraf.

### **12.1.2 Vid overenskomstinteresse**

Ifølge Jens Kristiansen betyder vurderingen af styrke og aktualitet at den faglige organisation ud over at organisere det faglige område, også skal have en interesse af passende aktualitet og styrke i en overenskomst med den pågældende arbejdsgiver<sup>145</sup>. Kristiansen begrundet denne generelle overenskomstinteresse med den særlige tradition for overenskomster som er i Danmark hvorefter der er meget lidt lovgivning om løn- og arbejdsvilkår og der heller ikke er et system med at udstrække organisationsoverenskomster via lov eller andre forskrifter så de gælder for samtlige arbejdsgivere og lønmodtagere på det pågældende område. Hvis man vil sikre ordnede løn- og arbejdsvilkår er man derfor nødt til at sørge for at de faglige organisationer har en vid adgang til at udbrede branchens almindelige overenskomstmæssige vilkår til de udenforstående arbejdsgivere<sup>146</sup>.

Arbejdsretten siger i denne dom at konfliktretten gælder uanset om arbejdet udføres af en dansk eller udenlandsk arbejdsgiver, og med dansk eller udenlandsk personale, og at det heller ikke er en nødvendighed at den faglige organisation har medlemmer ansat på den virksomhed som de ønsker at indgå overenskomst med. Den almene faglige interesse i at opnå overenskomst med en sådan virksomhed er begrundet i at arbejdstagerorganisationen har interesse i at dens medlemmer som måtte blive ansat i virksomheden bliver ansat på løn- og arbejdsvilkår, som efter organisation som efter organisationens opfattelse er rimelige og i arbejdstagerorganisationens interesse i at undgå at virksomheder uden overenskomst kan virke konkurrenceforvridende ift. virksomheder som har

---

<sup>145</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 459

<sup>146</sup> Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret*. s. 460

påtaget sig overenskomsten (social dumping).<sup>147</sup> Det ses dermed fremhævet både af Arbejdsretten og Jens Kristiansen at de faglige organisationer har en vid interesse i at indgå overenskomst.

### 12.1.3 Begrænsninger af overenskomstinteressen

Arbejdsretten fremhæver dog også, at denne adgang ikke er ubegrænset, hvilket vil sige at de faglige organisationer ikke kan kræve overenskomst med udenlandske selskaber i alle tilfælde hvor disse selskaber har berøring med dansk område. I tidligere sager som omhandlede international transport med tog og lastbil har Arbejdsretten fastslået at man i disse situationer ikke kan kræve overenskomst med udenlandske selskaber når, hvis arbejdet i Danmark udføres som et naturligt og underordnet led i den internationale transports gennemførelse. I et sådant tilfælde vil de faglige organisationer ikke kunne kræve overenskomst, og af den grund forsøger Ryanair også, at påberåbe sig at deres flyvninger og arbejde i Danmark finder sted som et underordnet og naturligt led i den internationale transports gennemførelse<sup>148</sup>.

Arbejdsretten er dog ikke enig heri og henviser i stedet til det forhold at besætningsmedlemmerne hos Ryanair er knyttet til baser i Danmark hvilket udgør den afgørende forskel fra den tidligere praksis om international transport, da arbejdstagerne i disse sager netop ikke var knyttet til en fast afdeling i Danmark. Ryanairs aktiviteter i Danmark kan derimod ikke anses som et underordnet og naturligt led i den internationale transport fordi disse baser gør, at medarbejderne herpå har en tilknytning til Danmark som er stærk nok til at der kan kræves overenskomst. Medarbejderen skal blandt andet selv sørge for at komme til og fra lufthavnen og medarbejderen skal også selv skaffe sig en bolig indenfor en rimelig afstand til lufthavnen, så vedkommende kan komme frem indenfor rimelig tid.

Arbejdsretten fremhæver, at dette i praksis betyder, at dem der har base i København nødvendigvis må bo i Danmark eller Malmø-området, mens dem med base i Billund tilsvarende må bo i det område og dermed også må have deres sociale omgangskreds i et sådant område, og altså dermed en væsentlig tilknytning til landet. Arbejdstagerne må gennem disse baseetableringer dermed have en vis tilknytning til Danmark, for at kunne arbejde der hvor de gør. Arbejdsretten finder dermed efter en samlet vurdering at Serviceforbundets interesse i at overenskomstdække Ryanairs arbejde i Danmark har den fornødne styrke og aktualitet<sup>149</sup>.

---

<sup>147</sup> Ryanair side 36

<sup>148</sup> Ryanair side 28

<sup>149</sup> Ryanair side 38

#### **12.1.4 Afbalanceringen af grundlæggende rettigheder**

Eftersom Ryanair er et irsk selskab som udøver virksomhed i Danmark, er der tale om en grænseoverskridende aktivitet. Arbejdsretten undersøger om Serviceforbundets konflikt mod Ryanair er lovlig efter EU-rettens regler om arbejdskraftens frie bevægelighed og retten til fri udveksling af tjenesteydelser indenfor det indre marked. Arbejdsretten fremhæver, at retten til at forhandle kollektive overenskomster samt iværksætte kollektive kampskridt til støtte for disse er en grundlæggende rettighed i EU-retten, jf. artikel 28 i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder. Det samme er retten til fri bevægelighed for arbejdstagere og den frie udveksling af tjenesteydelser, og derfor skal disse rettigheder balanceres overfor hinanden, da de begge er grundlæggende rettigheder. Netop denne form for afbalancering fremgik også i domme Viking og Laval tidligere i dette speciale. Af disse domme fremgår det også hvilke kriterier der skal anvendes til at foretage denne afbalancering. I Viking-dommen overlod EU-domstolen det til den forelæggende ret at foretage denne vurdering, mens EU-domstolen i Laval-dommen selv foretog denne vurdering. I Ryanair-sagen blev der ikke fremlagt præjudicielle spørgsmål for EU-domstolen, da Arbejdsretten ikke vurderede det var nødvendigt. Arbejdsretten foretog derfor selv denne vurdering i Ryanair-sagen.

Som det fremgår af Viking og Laval-dommen ligger problemet i at konflikten og de kollektive kampskridt kan udgøre en restriktion for den frie bevægelighed, herunder den frie udveksling af tjenesteydelser. En sådan restriktion er kun tilladt når den forfølger et legitimt formål, og er begrundet i tvingende alment hensyn. Derudover skal restriktionen overholde proportionalitetsprincippet. Arbejdsretten vurderer, at Serviceforbundets krav om overenskomst ikke kan anses for i strid med EU-retten som følge af den tilknytning besætningsmedlemmerne havde til Danmark. Det bliver bemærket, at beskyttelsen af arbejdstagere er et tvingende alment hensyn, eftersom Serviceforbundets kampskridt har til hensigt at sikre ordnede forhold for forbundets medlemmer og modvirke social dumping. Restriktionen er tilladt som følge heraf, og fordi den er proportional, og dermed ikke i strid med EU-retten.<sup>150</sup>

#### **12.1.5 Konflikten formelle lovlighed**

Det sidste punkt som Arbejdsretten skulle vurdere for at bestemme konflikten formelle lovlighed er den formelle del.

---

<sup>150</sup> Ryanair side 39

Arbejdsretten finder ikke, at de formelle betingelser er opfyldt i denne sag. Det skyldes at Serviceforbundet har undladt at give Ryanair en liste med navne på de ansatte, som vil blive omfattet af den varslede strejke. Tillige har de heller ikke givet Ryanair opsigelser med de individuelle opsigelsesvarsler. Arbejdsretten godtager ikke Serviceforbundets forklaring om at de har tilbageholdt de pågældende oplysninger af frygt for at Ryanair vil misbruge disse informationer til at udøve organisationsfjendtlig adfærd. Samtidig fremhæver Arbejdsretten, at der med flytrafik er et særligt hensyn at tage overfor virksomheden, som skal have mulighed for at indrette sig på en forestående strejke. Arbejdsretten konkluderer derfor, at de formelle betingelser ikke er opfyldt. Som følge heraf er varslet om konflikt i form af en strejke ulovligt og dermed er de varslede sympatikonflikter også ulovlige.

## **12.2 De kollektive kampmidlers virkning**

I denne dom er de anvendte kollektive kampmidler blokade, strejke og sympatikonflikt.

### **12.2.1 Strejken og blokaden**

Arbejdsretten fastslår i denne dom hvad henholdsvis strejke og blokade går ud på. Her beskriver de, at en strejke består i at forbundet pålægger sine medlemmer, at ophøre med at arbejde for den pågældende virksomhed, mens en blokade består i at disse medlemmer skal undlade at tage arbejde hos virksomheden, således at denne afskæres fra at få tilgang af ny arbejdskraft. Begge dele går som tidligere nævnt ud på, at kunne afskære arbejdsgiveren fra at få arbejdskraft til at udføre det arbejde som er nødvendigt hos dem.

Strejken kræver at den faglige organisation skal have medlemmer på virksomheden som kan deltage i denne strejke og dermed presse arbejdsgiveren. Det bliver oplyst i Ryanair-sagen at Flyvebranchens Personale Union (FPU) som er en faglig organisation som er en del af Serviceforbundet, havde omkring en håndfuld medlemmer på daværende tidspunkt, som var ansat hos Ryanair som besætningsmedlemmer. Dermed er der egentlig en mulighed for at kunne presse arbejdsgiveren herigennem, da noget af deres personale vil være nødt til at strejke, da det er ens pligt som medlem af en faglig organisation at strejke. Ud fra de oplysninger som fremkommer i denne sag om Ryanair, kan der dog være tvivl om en strejke reelt vil presse Ryanair som den ellers plejer at gøre ved andre virksomheder. I sine forklaringer udtaler FPU at de vil tro at de medlemmer som de har som er ansat hos Ryanair hellere vil melde sig ud af FPU frem for at deltage i en strejke<sup>151</sup>. Hvis dette er tilfældet

---

<sup>151</sup> Ryanair side 11

vil en strejke netop ikke leve op til sit formål om at presse arbejdsgiveren, da Ryanair fortsat vil have arbejdskraft, som kunne udføre deres arbejde da de udmeldte medlemmer naturligvis ikke fortsat har strejkepligt. FPU's frygt for at deres medlemmer hellere vil melde sig ud end strejke bliver bakket op af tidligere medarbejderes i Ryanair's forklaringer, som blandt andet går ud på at fagforening er et såkaldt fy-ord hos Ryanair hvor man gennem memoer er blevet informeret om at man ikke må udtale sig til disse. Gør man alligevel dette risikerer man at blive fyret<sup>152</sup>.

Ud fra forklaringerne fra de forskellige parter kan der derfor være tale om at strejke ikke har en sådan effekt overfor et selskab som Ryanair, som det ville have overfor et andet selskab med en anden kultur overfor fagforeninger. En strejke har dermed i en sådan situation som her mindre virkning end den normalt har på en virksomhed hvor den faglige organisation har medlemmer ansat. Blokaden ville dermed heller ikke have den store virkning, eftersom Ryanair jo beholder den arbejdskraft de har i forvejen, da den ikke påvirkes af strejken så de behøver ikke gå ud og finde ny arbejdskraft. Selv hvis de skulle ville de potentielle arbejdstagere sandsynligvis ofte være klar over Ryanair's indstilling til fagforeninger, som det også fremgik af en forklaring i sagen, hvor sekretæren i FPU har også haft kontakt med en som ønskede at melde sig ud af fagforeningen fordi det ikke er velset hos Ryanair at være medlem af en sådan, men han ville melde sig ind igen når han ikke længere var ansat hos Ryanair.<sup>153</sup>

### **12.2.2 Sympatikonflikten**

Normalt når der er tale om en ineffektiv hovedkonflikt anvender man sympatikonflikter, for at gøre denne mere effektiv. I tidligere domme som Laval og Nørrebro Bryghus har vi set, at kampmidler som sympatikonflikter har været meget effektive. I Ryanair-dommen ser vi derimod at sympatikonflikterne spiller en mindre rolle, og hovedkonflikten i stedet er den fremtrædende, da det i bund og grund handlede om hvorvidt denne er lovlig eller ej. Dette er skam også en nødvendig vurdering eftersom det tidligere er fastslået, at en ulovlig hovedkonflikt uvægerligt vil medføre en ulovlig sympatikonflikt, så fastlæggelsen af hovedkonflikten bør træde i første række.

### **12.2.3 Den danske model**

Det som tydeligt fremgår af Ryanair-dommen er hvilken gennemslagskraft den danske model har overfor udefrakommende virksomheder, som vil udføre arbejde i Danmark.

---

<sup>152</sup> Ryanair side 13

<sup>153</sup> Ryanair side 14

I denne dom godkender Arbejdsretten at LO-forbund (her: Serviceforbundet) er berettiget til at iværksætte kollektive kampskridt i Danmark overfor et udenlandsk selskab som Ryanair med det formål at opnå kollektiv overenskomst for de arbejdstagere som de har ansat på baser etableret i Danmark. Denne godkendelse er i overensstemmelse med hvordan den danske model virker, altså at man som faglig organisation lovligt kan konflikte for at opnå overenskomst og dermed bedre vilkår for arbejdstagerne.

### **12.2.3.1 Virkningen på udefrakommende selskaber**

På baggrund af hele Ryanair-sagen kan der dog være tvivl om hvorvidt den danske model har virkning overfor udefrakommende selskaber.

Ruth Nielsen forklarer i sin bog *Dansk Arbejdsret*<sup>154</sup> hvorledes afsigelsen af Arbejdsrettens dom ikke har den store virkning på Ryanair. Efter dommen blev afsagt valgte Ryanair nemlig, at de fortsat ikke ønskede at indgå overenskomst med Serviceforbundet. For at undgå dette valgte de, at opgaveetablere sig i Danmark og lukkede dermed de danske baser. I stedet flyver Ryanair nu kun til Danmark ved hjælp af arbejdskraft, som er ansat på baser etableret i andre EU-lande, og ifølge international privatret kan danske organisationer ikke konflikte for at skaffe en løn som er overenskomstmæssig til arbejdskraft som er ansat hos arbejdsgivere i udlandet. Det kan de kun hvis den udenlandske arbejdsgiver udstationerer arbejdskraften til Danmark.

Ruth fremhæver at Ryanair-sagen viser, at konfliktretten i den danske model er slagkraftig overfor arbejdsgivere som ønsker at være etableret i Danmark, eller udstationere arbejdskraft i Danmark, men internationale virksomheder som Ryanair som sagtens kan fungere uden etablering og udstationering, kan man ikke tvinge til at respektere de danske kollektive overenskomster, da etableringsfriheden efter art. 49 TEUF og de frie bevægelighed for levering af tjenesteydelser efter art. 56 TEUF netop giver virksomhederne det frie valg mellem om de vil levere tjenesteydelser på basis af etablering eller uden etablering.<sup>155</sup>

Denne som viser dermed at de traditionelle kampmidler kan have en begrænset anvendelse når der er tale om dels en organisation som har en anden fagforeningskultur end traditionelle virksomheder og dels når der er tale om en udenlandsk virksomhed som arbejder i Danmark.

---

<sup>154</sup> Nielsen, Ruth. *Dansk Arbejdsret*, side 52

<sup>155</sup> Nielsen, Ruth. *Dansk Arbejdsret*, side 52



## 13. Konklusion

I de foregående afsnit er der blevet analyseret og gennemgået praksis både på den danske arbejdsrets område og på EU-rettens område. I analyserne bliver der lagt vægt på, at undersøge de kollektive kampmidlers lovlighed, herunder hvilke kriterier der er for lovligheden af en hovedkonflikt, kriterier for lovlighed af en sympatikonflikt og betingelser for hvornår konfliktretten er i overensstemmelse med EU-rettens regler.

### 13.1 De kollektive kampmidlers lovlighed

#### 13.1.1 Kriterier for lovlig hovedkonflikt

I Nørrebro Bryghus-dommen såvel som i Vejlegården-dommen, henviser Arbejdsretten til DA og LO's redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst.

Af denne redegørelse fremgår kriterierne for, hvornår der er tale om en lovlig konflikt. Der er tale om fire kriterier:

Første kriterie handler om konfliktens overordnede karakter. Igangsættelsen af en konflikt kræver at der er en interesseløst omkring hvorvidt der skal indgås kollektiv overenskomst, og hvis ja under hvilke vilkår. Det fremgår af den udvalgte praksis, at dette punkt ofte er let opfyldeligt eftersom interesseløst altid er til stede, ellers ville der jo let kunne blive indgået overenskomst. Dette punkt ses ikke omtvistet i noget af den udvalgte praksis i dette speciale.

Andet kriterie handler om konfliktens formål. Konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål. I Nørrebro Bryghus-dommen bliver kriteriet opfyldt ved at konflikten har til formål at opnå kollektiv overenskomst hvilket helt generelt bliver anset for et rimeligt fagligt formål.

I Vejlegården er formålet at fastholde og forsvare de veletablerede overenskomstmæssige positioner som der er opnået gennem den landsdækkende der allerede var indgået med en anden organisation. Dette er også anerkendt som et fagligt formål.

I Ryanair-dommen er formålet, at den faglige organisation har en interesse i at deres medlemmer som kan blive ansat i den konfliktramte virksomhed, bliver ansat på rimelige løn- og arbejdsvilkår, og at der er en interesse i at undgå at virksomheder ikke har overenskomst, da dette kan virke konkurrenceforvridende.

Det at man ønsker at fastholde, indgå eller forsvare en kollektiv overenskomst er dermed i almindelighed at anse for et fagligt formål ifølge Arbejdsretten.

Tredje kriterie handler om konfliktens midler. Disse skal være lovlige. Det fremgår af den førnævnte redegørelse at konfliktmidler som fratager en arbejdsgiver deres eksistensgrundlag, er ulovlige. I Nørrebro Bryghus-dommen anvender de løbesedler som opfordrer kunderne til at boykotte virksomheden. Det samme gør den faglige organisation i Restaurant Vejlegården-dommen. Derudover anvender de også bannere som har samme meddelelse. Sådanne opfordringer er ikke tilladte, da deres formål er at fjerne kunderne, og dermed restauranternes eksistensgrundlag. Løbesedler og bannere kan dog være tilladt, men de skal således udelukkende være oplysende. Konfliktmidlerne skal således være lovlige, og må ikke opfordre til boykot.

Fjerde kriterie handler om konfliktens omfang og virkning. De midler man tager i brug skal stå i rimeligt forhold til det man søger opnået med konflikten. Formålet med konflikten skal være, at opnå kollektiv overenskomst med den arbejdsgiver som lader arbejde som naturligt henhører under lønmodtagerorganisationens faglige område udføre.

Der er dermed tale om et kriterie som sikrer, at man konflikter indenfor det område hvor man har sin faglige interesse, og at man ikke bringer konflikten helt ud af proportion.

I praksis er det disse fire kriterier som Arbejdsretten anvender til at vurdere om en hovedkonflikt er lovlig.

### **13.1.2 Kriterier for lovlig sympatikonflikt**

I Nørrebro Bryghus-dommen fastlægger Arbejdsretten kriterierne for en lovlig sympatikonflikt. Hovedbetingelsen for en lovlig sympatikonflikt er, at hovedkonflikten er lovlig, hvilket bedømmes efter de ovenstående kriterier.

Derudover kræver det et interessefællesskab mellem hovedkonflikt og sympatikonflikt. Til sidst skal sympatikonflikten være egnet til at påvirke hovedkonflikten, og ikke gå videre end nødvendigt.

I Nørrebro Bryghus-dommen bliver det hurtigt konstateret af Arbejdsretten, at sympatikonflikten overholder de ovennævnte kriterier og dermed kan erklæres lovlig.

I Restaurant Vejlegården forholder det sig dog lidt anderledes. Sympatikonflikten som rammer Vejlegårdens afhentning af affald skaber en sundhedsfare og Arbejdsretten vurderer derfor, at denne sympatikonflikt er uproportional, og dermed ulovlig fordi den gik videre end det var nødvendigt.

Det ses dermed i praksis, at Arbejdsretten anvender de kriterier som de fastlagde i Nørrebro Bryghus-dommen til at vurdere om en sympatikonflikt er lovlig eller ej.

### **13.1.3 Restriktioner for den frie bevægelighed**

I Viking-dommen slog EU-domstolen fast at kollektive kampskridt kan udgøre en restriktion for etableringsfriheden. I Laval-dommen gentager de dette synspunkt. Grunden til at de kollektive kampskridt kan anses for at være restriktioner er, at de kan gøre det vanskeligere eller mindre tiltrækkende for udenlandske virksomheder at udøve virksomhed på andre medlemsstaters område.

I Laval-dommen fremhæver EU-domstolen at eftersom den frie bevægelighed er en grundlæggende rettighed, kan restriktioner heraf kun tillades i særlige tilfælde. Der er tale om de tilfælde hvor restriktionen for det første er begrundet i et formål, som er foreneligt med traktaten, og begrundet i tvingende almene hensyn.

For det andet skal restriktionen være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og må ikke gå videre end hvad der er nødvendigt.

Hvis en restriktion ikke opfylder disse krav kan den ikke tillades, da restriktioner af bevægelsesfriheden kun tillades i sådanne særlige tilfælde.

Domme som afsiges af EU-domstolen viser at arbejdsretten spiller sammen med EU-retten når der er tale om et grænseoverskridende element. I en sådan situation skal det således vurderes om konflikten og kampmidlerne udgør en restriktion for den frie bevægelighed, og hvis ja om en sådan restriktion kan tillades eller ej. I Viking-dommen overlader EU-domstolen denne vurdering til den forelæggende ret mens den i Laval-dommen selv foretager vurderingen.

## **13.2 De kollektive kampmidlers virkning**

I analyserne bliver der ligeledes lagt vægt på at undersøge hvilken virkning de forskellige typer af kollektive kampmidler har på de forskellige typer af virksomheder som der optræder i den udvalgte praksis. Af virksomhedstyper taltes 2 restauranter, et bryggeri, et rederi, et byggefirma som udøver grænseoverskridende aktivitet og et flyselskab som udøver grænseoverskridende aktivitet. Virkningen på de forskellige typer virksomheder vil blive gennemgået nedenfor.

### **13.2.1 Restauranterne**

I Nørrebro Bryghus-dommen og i Restaurant Vejlegården-dommen indgår restauranter som den virksomhed der bliver konfliktet imod.

På begge restauranter er de ramt af blokade og strejke. Det fremgår af Nørrebro Bryghus-dommen, at den konfliktende organisation ingen medlemmer har ansat på restauranten. Der fremgår ikke noget herom i Vejlegården-dommen. Når der ingen medlemmer er ansat på restauranterne som der konfliktes imod, så har en strejke ikke særlig stor virkning. En strejke er mest effektiv på virksomheder som har mange medlemmer ansat.

Restauranterne i begge domme oplever, at få placeret repræsentanter udenfor, som informerer deres kunder om konfliktsituationen. Selvom der gives udtryk for i dommene at dette er til gene vil der dog næppe være tale om et middel som i høj grad påvirker restauranternes drift. Da der ikke er tale om en fysisk blokade vil repræsentanterne udelukkende informere om situationen og gæsterne vil fortsat kunne benytte stedet efter eget valg.

I Nørrebro Bryghus-dommen kan man virkelig se hvordan en sympatikonflikt kan have forskellig virkning, alt efter hvilken type virksomhed der er tale om. Restauranten bliver mindre påvirket af sympatikonflikten. Det skyldes i høj grad den måde som restauranter fungerer på. Her kommer kunderne selv til restauranten, og produktet bliver lavet på stedet og leveret direkte til slutbrugerne. En sådan arbejdsgang udelukker brugen af for mange udenforstående og tredjepersoner, som netop kan påvirkes af en sympatikonflikt. Sympatikonflikter som den i Nørrebro Bryghus kan dermed være vanskelige at ramme en restaurant med, da de ikke er afhængige af tredjemænd som sådan. I Nørrebro Bryghus-dommen var der tale om en restaurant som også have eget bryggeri. Derfor kunne de levere drikkevarer til sig selv. Dette er imidlertid ikke tilfældet med Restaurant Vejlegården. Her bliver det oplyst, at de grundet sympatikonflikten ikke har mulighed for at få leveret drikkevarer fra Carlsberg mere, og derfor som følge heraf må indkøbe dyrere hos mindre leverandører. Her skal restauranten ud og have hjælp fra udenforstående, og dermed kan de blive ramt af en sympatikonflikt. Er restauranten omvendt nærmest selvforsynende så er det særdeles vanskeligt at ramme en restaurant med en sympatikonflikt.

Selvom sympatikonflikterne kan have vanskeligt ved at være det afgørende pressende middel overfor restauranter, kan restauranter dog godt blive påvirket heraf alligevel som det ses i Vejlegården-dommen. Her påvirker sympatikonflikten restaurantens mulighed for at få leveret post. Dette er dog at anse for en mindre gene eftersom restauranten stadig har mulighed for at afhente sin post selv.

Sympatikonflikten som påvirker restaurantens mulighed for afhentning af skrald kan have potentiale til at presse restauranten, men denne form for sympatikonflikt er ikke lovlig fordi den udgør en sundhedsfare.

I Restaurant Vejlegården-dommen ser man også hvordan mediedækning kan spille ind i en konflikt. Her er der stor medieopmærksomhed og da denne er på sit højeste, medfører den også en stigning i salget hos restauranten. Når man taler om højtprofilerede sager er der dermed også den ”risiko” at man ved at anvende konfliktmidlerne mod denne virksomhed risikerer at skabe støtte til virksomheden ved at give dem opmærksomhed. I et sådant tilfælde vil kampmidlerne have mindre effekt eftersom kampmidlerne anvendes med den hensigt at presse virksomheden, mens hvis de i stedet medvirker til at øge omsætningen hos virksomheden kan de ikke lægge det nødvendige pres.

### **13.2.2 Bryggeriet**

Bryggeriet har ligeledes heller ingen bekendte ansatte medlemmer, derfor er hovedkonfliktens strejke heller ikke effektiv her. Blokaden påvirker heller ikke bryghuset i stor stil.

I modsætning til restauranten i Nørrebro Bryghus-delen, kan man se at bryggeriet i særdeleshed bliver ramt af en sympatikonflikt. Det skyldes opbygningen af en sådan virksomhedstype. Hvor restauranten ikke er afhængig af udefrakommende i stor stil, er bryggeriet det, eftersom deres kunder ikke kommer direkte til dem. De er dermed afhængige af, at kunne få transporteret deres varer ud til butikkerne, og få dem solgt i butikkerne, men sympatikonflikterne forhindrer dette.

### **13.2.3 Rederiet**

I Viking-dommen ser man hvordan strejke kan være effektivt. Her er der nemlig tale om et skib, som har en besætning hvor alle er medlemmer af den konfliktende organisation. Hermed er der rigtig god mulighed for at påvirke arbejdsgiverparten fordi man dermed kan fratage dem deres arbejdskraft og dermed tvinge dem til at skulle finde og oplære ny uorganiseret arbejdskraft.

I Viking-dommen bliver der også igangsat en form for sympatiaktion hvorefter andre landes organisationer ikke må forhandle med virksomheden. Dette kan også være med til at presse en virksomhed, fordi virksomheden dermed ikke har muligheden for at indgå billigere overenskomster med andre lande, og dermed er presset til at anvende den gældende overenskomst.

Virksomheder som har mange medlemmer ansat kan dermed blive ramt hårdt af en strejke fra den pågældende organisation. Derudover kan de også blive ramt af en sympatiaktion, hvis de har interesser i andre lande som det sås her.

#### **13.2.4 Byggefirma**

I Laval-dommen er det tvivlsomt om blokaden og strejken som er en del af hovedkonflikten har en tvingende virkning på byggefirmaet. Det skyldes at Laval netop ikke beskæftiger medarbejdere som er medlemmer af den konfliktende organisation, men i stedet selv har medbragt arbejdskraft fra Letland som er organiseret i deres hjemland og som derfor ikke er medlem af den konfliktende organisation, og dermed ikke skal strejke. Laval beholder således deres arbejdskraft.

Derimod har sympatikonflikten med Elektrikerne langt større betydning.

Her bliver virksomheden påvirket fordi de her er afhængige af udenforstående arbejdskraft som er organiseret i Sverige. Uden denne kan de ikke færdiggøre deres projekt og opfylde deres kontrakt og dermed vil de ikke få nogen penge. Derfor kan denne godt anvendes til at påvirke virksomheden.

De andre sympatikonflikter påvirker også Laval i høj grad eftersom de ikke længere er i stand til at udøve virksomhed i Sverige som følge af dette, og derfor er nødsaget til at lade virksomheden gå konkurs. I denne dom ser man igen at virksomheder som er afhængige af udenforstående hjælp virkelig påvirkes af sympatikonflikter.

#### **13.2.5 Flyselskabet**

Som man kan se i de øvrige domme så afhænger en strejkes virkning af hvorvidt der er ansat medlemmer på den virksomhed der konfliktes imod. Dette udgangspunkt kan dog modificeres når der er tale om et selskab som kan anses for at have en mere modvillig tilgang til faglige organisationer. Dette ses i Ryanair-sagen. Her bliver det forklaret at man mener, at de medlemmer man har ansat hos virksomheden sandsynligvis hellere vil melde sig ud af den faglige organisation fremfor at strejke. Hvis dette er tilfældet vil man netop ikke kunne presse virksomheden, da de dermed fortsat vil have deres arbejdskraft at benytte. Ud fra dette kan der derfor være tale om, at strejke ikke har en sådan effekt overfor et selskab som Ryanair, som det ville have overfor et andet selskab med en anden kultur overfor fagforeninger.

På baggrund af de ovenstående bemærkninger har specialet forsøgt at besvare hvad der er lovligt ved anvendelsen af de kollektive kampmidler overfor forskellige typer af erhverv og hvordan de kollektive kampmidler kan have forskellig indvirkning på disse erhverv.

## 14. Litteraturfortegnelse

### Faglitteratur

Kristiansen, Jens. *Den Kollektive Arbejdsret*. 3. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014.

Munk-Hansen, Carsten. *Retsvidenskabsteori*. 1. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014.

Nielsen, Ruth. *EU Arbejdsret*. 5. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2019.

Nielsen, Ruth. *Dansk Arbejdsret*. 3. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.

Waage, Niels. *Arbejdsretsloven med kommentarer*. 3. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2015.

### EU-lovgivning

Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF)

Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71 EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveskling af tjenesteydelser (Udstationeringsdirektivet)

### National lovgivning

Lovbekendtgørelse om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Arbejdsretsloven)

Bekendtgørelse af lov om rettens pleje (Retsplejeloven)

Bekendtgørelse af lov om udstationering af lønmodtagere (Udstationeringsloven)

### Arbejdsretlige kilder

Hovedaftalen mellem LO og Da. Aftale af 31. oktober med ændringer pr. 1. januar 1993

Normen for Behandling af Faglig Strid

Septemberforliget af 5. september 1899

Hovedorganisationens Redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst afgivet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark fra juni 2003.

### Den Europæiske Domstols praksis

EU-domstolens dom af 11. december 2007 – Viking (C-438/05)

EU-domstolens dom af 18. december 2007 – Laval (C-341/05)



## **Arbejdsrettens Praksis**

Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 – Nørrebro Bryghus (A2007.831)

Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 – Restaurant Vejlegården (AR2012.0341)

Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015 – Ryanair (AR2015.0083)

## **Hjemmesider**

<https://www.cph.dk/cph-advantage/samarbejdspartnere>

## Dokumentation for antal tegn i specialet:

Ordoptælling

Statistik:

Sider	60
Ord	19.439
Tegn (uden mellemrum)	112.618
Tegn (med mellemrum)	131.682
Afsnit	381
Linjer	1.759

Medtag fodnoter og slutnoter

Luk