

Arbejdsgivers organisationsfrihed (?)

En analyse af konfliktrettens grænser

The Employer's freedom of association (?)

An analysis of the limits of conflict law

Kandidatspeciale - Arbejdsret

Af Regitse Pilgaard Zefting

Studienummer: 20201351

Vejleder: Bjørn Holtze

19. maj 2022



AALBORG UNIVERSITET

Indholdsfortegnelse

1 Indledning og problemformulering	3
1.1 Indledning, problemformulering og emneafgrænsning	3
1.2 Metode og retskilder	4
2 Indgåelse af overenskomst	6
2.1 Den danske model	6
2.2 Definition af kollektiv overenskomst	7
2.2.1 Indgåelse og formkrav	7
2.2.2 Fredspligt	8
2.2.2 Pligt- og rettighedssubjekter	9
2.2.3 Ophør af overenskomster	10
2.3 Sondring mellem den almindelige aftaleret og aftaleret i arbejdsretlig sammenhæng	11
3 Organisationsretten	14
3.1 Grundlæggende om organisationsretten	14
3.2 Arbejdsmarkedets organisationer	15
3.3 Organisationsfrihed og negativ foreningsfrihed	17
3.4 Case of Gustafsson v. Sweden	18
4 Konfliktretten og dens grænser	20
4.1 Generelle rammer	20
4.1.1 Formelle krav til indledning af konflikt	20
4.1.2 Materielle krav til iværksættelsen – retsgrundsætninger udviklet i praksis	22
4.1.3 Særligt om konkurrerende overenskomstkrav	25
4.1.4 Håndhævelse – retstvister og interesselvister	26
4.2 De forskellige kampmidler	27
4.2.1 Strejke.....	28
4.2.2 Blokade	28
4.2.3 Sympatikonflikter	29
4.2.4 Lockout og boykot	29
4.3 Rækkevidde og virkning	30
4.3.1 Nørrebro Bryghus	31
4.3.2 Restaurant Vejlegården	33
4.3.3 Tiltrædelse af organisationsoverenskomst	36
5 Overenskomstindgåelse set fra et arbejdsgiverperspektiv	38
5.1 Sikrer stabile produktions- og arbejdsforhold i perioden	38
5.2 Overenskomstens indvirkning på ledelsesretten.....	39
5.3 Hvornår er virksomhedens eksistensgrundlag truet?.....	41
5.4 Nærmere pålæggelse end forhandling?	44
6 Organisationernes indflydelse og lovgivers indblanding	45
6.1 Hovedorganisationernes redegørelse af d. 17. juni 2003.....	45

6.2 Konfliktrettens indvirkning på organisationsfriheden	47
6.3 Særligt inden for det offentlige	49
7 Opsamling og konklusion.....	51
Abstract	54
Litteraturliste.....	55

1 Indledning og problemformulering

1.1 Indledning, problemformulering og emneafgrænsning

I dansk arbejdsret og den generelle udvikling af de danske arbejdsforhold, spiller overenskomster og konfliktretten en stor rolle. Sikringen af ordnede arbejds- og lønvilkår sker ved, at de faglige organisationer har en vid adgang til at udbrede branchernes almindelige vilkår via indgåelse aftalebaserede overenskomster. Som følge af at systemet er indrettet med en mindre grad af lovgivning på området, er de faglige organisationer indrømmet en vidtrækkende konfliktret for netop at kunne udbrede overenskomstsyste­met og derved regulere arbejdsforholdene – også overfor de arbejdsgivere der ikke umiddelbart ønsker at forpligte sig. Arbejdsretten er derfor på mange måder særegen – dels idet den på nogle områder adskiller sig fra den almindelige formueret, samt fordi den lovgivende magt i høj grad ligger hos organisationerne.

Arbejdskonflikter får ofte stor opmærksomhed, fordi de konfliktramte arbejdsgivere føler sig forurettede og urimeligt behandlet. Ved konflikter i den offentlige sektor, fordi det kan få store konsekvenser for hele samfundet, da mange som ikke er en del af konflikten, bliver berørte heraf. Særligt når der er tale om arbejdsgivere, som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation under hovedorganisationen eller har forpligtet sig til at følge en af disses overenskomster, kan konflikterne blive både langvarige og omfattende.

Nærværende speciale har således til hensigt at undersøge konfliktretten og dens rækkevidde, herunder hvilke kollektive kampskridt de faglige organisationer kan tage i brug med henblik på at opnå overenskomst med en arbejdsgiver og dermed hvilke aftaler, de faglige organisationer kan presse en arbejdsgiver til at indgå. Denne undersøgelse vil lede hen til en vurdering af, om adgangen til at indlede konflikt og de kampmidler, som lovligt kan bruges, reelt bevirker, at der ikke er organisationsfrihed for en arbejdsgiver i dansk arbejdsret.

Fokus er arbejdsgivers organisationsfrihed og fagforeningernes konfliktret, herunder når der allerede er tegnet overenskomst til anden side. Der stræbes efter at kunne beskrive, hvad en enkeltarbejdsgiver kan presses ud i og med hvilke midler.

Specialet beskæftiger sig alene med forenings- og organisationsfriheden på arbejdsgiversiden, selvom der også er foreningsfrihed for arbejdstagere. Det primære fokus er den private sektor og nærmere bestemt de faglige organisationers konfliktret overfor enkeltarbejdsgivere, men der vil også blive inddraget øvrige sider af konfliktretten. Begrebet kollektiv overenskomst vil tillige blive beskrevet, for at give det fulde billede af hvad det er, der konfliktes for at opnå.

Der bliver desuden analyseret en sag fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, idet Danmark via sit medlemskab af Den Europæiske Union, tillige har internationalretlige forpligtelser. Derfor omtales også Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, samt relevante bestemmelser fra ILO-konventionerne. Der er således ikke tale om en grundig indføring i arbejdsrettens EU-retlige eller folkeretlige aspekter, men derimod en beskrivelse af de internationale bestemmelser, som også har betydning for netop dette emne.

Afslutningsvist vil den analyserede praksis blive sammenholdt med hinanden og den juridiske litteratur for at diskutere og vurdere, hvorvidt konfliktrettens rækkevidde medfører, at der ikke er foreningsfrihed for arbejdsgivere, som følge af den danske aftalemodel.

1.2 Metode og retskilder

For at kunne besvare den ovenfor anførte problemformulering anvendes traditionel retsdogmatisk metode, hvor man ved hjælp af retskilder tilsigter at beskrive, analysere og systematisere, hvad der er gældende ret inden for et givent område.¹ Den retsdogmatiske metode angiver, hvordan man identificerer de retskilder, der er afgørende for, hvad der på et givet område er gældende ret og hvilke fortolkningsmetoder, der skal anvendes til fortolkning af dem.²

De vigtigste kilder inden for dansk arbejdsret er lovgivning, hovedaftaler og overenskomster. Med det sagt, er den danske model for arbejdsmarkedets regulering i høj grad udviklet af arbejdsmarkedets parter igennem udbredelse af overenskomster, frem for udvikling ved almindelig lovgivning gennem Regeringen og Folketinget. I Danmark findes ingen almenlydig lov eller overenskomst, som

¹ Evald, Jens i *Juridisk teori, metode og videnskab*, s. 202

² Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 30

er gældende på alle områder, men er derimod inddelt i faglige områder. Meget af lovgivningen inden for arbejdsretten er indgået som følge af EU-retslige direktiver, som er blevet implementeret i dansk ret ved lov eller aftaleimplementering ved kollektive overenskomster. Den danske model er ikke fuldt ud accepteret af EU, da overenskomsterne ikke er almengyldige og derfor skal implementering også ske ved lov³. Uanset hvad, bevirker Danmarks deltagelse i EU og gennemførelse af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, at lovgivning skal fortolkes EU-konformt,⁴ lige så vel som Danmark er forpligtet til at overholde Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. ILO-konventionerne nr. 87 og 98 er også ganske kort omtalt. Disse konventioner er ratificeret af Danmark og anses for værende opfyldt dels ved grundlovens §78, men også den faktiske tilstand i staten igennem de kollektive aftaler og den fagretlige praksis.⁵ ILO-organerne har dog sommetider kritiseret den danske overholdelse, men sådanne henstillinger er ikke bindende for den danske stat.

Det område af arbejdsretten, som nærværende speciale beskæftiger sig med, er primært reguleret igennem Arbejdsrettens praksis og derfor vil inddragelse af dennes afgørelser i høj grad indgå, da det langt hen ad vejen, er retspraksis der fastlægger gældende ret. I de inddragede afgørelser, er der gengivet og medtaget elementer, der stemmer overens med opgavens fokus og der vil således være dele af afgørelsernes indhold, der er udeladt.

I den kollektive arbejdsret er der regelsæt, der regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og medarbejderen, men også forholdet mellem arbejdsmarkedets organisationer. Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen (herefter DA og LO) vil i høj grad blive anvendt som eksempel, selvom denne ikke er almengyldig.

Til fortolkning af de anvendte retskilder, er der anvendt ordlydsfortolkning og formålsfortolkning, særligt ved fortolkningen af lovtekst og Hovedaftalen. Til beskrivelse af de mere generelle begreber og retstilstanden helt generelt, er der anvendt juridisk litteratur. Dette med forbehold for, at der ikke er tale om en retskilde, der er gældende ret, men derimod materiale, som kan bidrage til forståelsen og fortolkningen af både retspraksis og vigtige begreber indenfor arbejdsretten.

³ Nielsen, Ruth i *Dansk Arbejdsret*, s 60

⁴ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 50

⁵ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 89

2 Indgåelse af overenskomst

Dette afsnit har til sigte at beskrive de overordnede elementer i at indgå en overenskomst. Dels en redegørelse for, hvad en overenskomst er, men også hvordan den indgås og af hvilke parter, herunder hvem der forpligtes af den, når den er indgået. Afsnittets sidste del indeholder en sammenligning mellem den danske arbejdsretlige aftalemodel og aftaleretten i almindelighed.

2.1 Den danske model

I Danmark er retstilstanden inden for arbejdsret på flere måder særegen. Reguleringen af det danske arbejdsmarked sker hovedsageligt mellem arbejdsmarkedets parter og ikke igennem lovgivning. Enkelte områder af arbejdsmarkedet er dog reguleret ved lovgivning. Herudover har EU-lovgivning også indflydelse på arbejdsretten, her skal eksempelvis nævnes lov om ligeløn, forskelsbehandlingsloven, ferieloven, lov om foreningsfrihed, arbejdsmiljøloven, hvoraf flere er vedtaget som følge af implementering af EU-retslige forpligtelser og er dermed en del af den mere generelle regulering. Nogle ansættelsesforhold er primært reguleret ud fra specifikke medarbejdergrupper, såsom tjenestemandensloven, funktionærloven, sømandsloven og medhjælperloven. Andre specifikke grupper er at finde i de kollektive overenskomster, som er et vigtigt arbejdsretligt regelsæt. Overenskomsterne varierer fra alt efter branche og fagområde, men der vil være mange ligheder og bestemmelser vedrørende de samme emner, såsom arbejdstid, opsigelse og løn.

Parternes rettigheder hviler således på aftaler, indgået eksempelvis ved hovedaftaler, overenskomster og lokalaftaler. Organisationerne har således generelt set stor andel i såvel den lovgivende magt i den danske arbejdsmarkedsmodel. Der kan indgås hovedaftaler, ligesom Hovedaftalen mellem DA og LO, der fungerer som en slags rammeaftaler, hvor bestemmelserne er forholdsvis brede og det herefter påhviler organisationerne at præcisere dem igennem overenskomster, passende til netop disses egne formål og faglige område. Overenskomster, der er underlagt en hovedaftale, må ikke stride imod dennes forskrifter, ligesom underliggende lokalaftaler til en overenskomst også skal respektere denne.

Den danske overenskomstradition er karakteriseret ved meget lidt almen lovgivning om løn- og arbejdsvilkår, herunder om mindsteløn, arbejdstid og opsigelse af ansættelsesforholdet. Danmark

har ikke et system som mange andre lande, hvor organisationsoverenskomster udstrækkes igennem lov eller administrative forskrifter til at gælde for samtlige arbejdsgivere og lønmodtagere på området. Sikringen af ordnede arbejds- og lønvilkår sker således ved at de faglige organisationer har en vid adgang til at udbrede branchens almindelige overenskomstmæssige vilkår til udenforstående arbejdsgivere.

2.2 Definition af kollektiv overenskomst

2.2.1 Indgåelse og formkrav

Der findes ikke nogen legaldefinition på en kollektiv overenskomst, hverken i Danmark eller på EU-niveau. Det er således ikke lovgivningen, der dikterer indholdet af en overenskomst. I den juridiske litteratur findes derimod flere definitioner og der er tilnærmelsesvis enighed om Per Jacobsens definition fra 1994, der beskriver en 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 enkeltarbejdsgiver (virksomheden) 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.”⁶

En overenskomst er således en aftale mellem to parter, hvor det karakteristiske er, at der er kollektivet på lønmodtagersiden, mens der på arbejdsgiversiden kan være tale om en forening eller enkeltarbejdsgiver.⁷ Ruth Nielsen har finder dog, at det skal indskærpes, at begrebet kollektiv overenskomst kun omfatter overenskomster, hvor lønmodtageren er en organisation, der er uafhængig af arbejdsgiverparten og repræsentativ.⁸

Der kan både kan være tale om organisationsoverenskomster med organisationer på begge sider, som kan have flere lag af både hovedaftaler og overenskomster, eller virksomhedsoverenskomster, hvor der er en fagforening og en enkeltarbejdsgiver som parter i aftalen.

⁶ Citeret i Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 167

⁷ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 167

⁸ Nærmere herom: Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 124ff

Der er i dansk ret ikke nogen formkrav til en overenskomst, som derved kan indgås både mundtligt og stiltiende, men langt de fleste vil dog være indgået på skriftligt grundlag. De indgås typisk for en afgrænset periode, sædvanligvis 2-4 år, hvorefter de genforhandles. Indholdet vil typisk være bestemmelser om løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår.

Overenskomster indgås ud fra, hvilket arbejde, det den pågældende arbejdsgivers virksomhed udfører. Det er så således selve arbejdet, der definerer, hvilken overenskomst, der er relevant. Når en arbejdsgiver herefter har indgået overenskomst med en bestemt lønmodtagerforening, bevirker det ikke, at de ansatte, som ikke er medlem af den pågældende organisation, er undtaget dette overenskomstgrundlag. Den individuelle fagforeningsforhold bevirker således ikke, at man kan kræve at arbejdsgiver skal følge flere overenskomster vedrørende det samme arbejde. De ansattes organisationsforhold spiller således ingen rolle i den sammenhæng. Omvendt er en uorganiseret arbejdsgiver, som står uden for overenskomstforhold, ikke forpligtet til at betale en ansat overenskomstmæssig løn, blot fordi den vedkommende er organiseret i en forening, der har overenskomst på området, hvis denne ikke direkte er indgået med medlemmets arbejdsgiver.

2.2.2 Fredspligt

Når der er indgået en kollektiv overenskomst mellem to parter, er der i den periode, som overenskomsten løber, gensidig fredspligt mellem parterne. Fredspligten indebærer, at man ikke kan varsle og iværksætte arbejdskamp i den periode, man har aftalt overenskomsten skal gælde. Derved må parterne ikke tage nogen af de kollektive kampskridt i brug og fredspligten er således en vigtig pendant til konfliktretten. Indeholdt i fredspligten er omvendt en arbejdspligt for arbejdstagerne, som ikke uden arbejdsgiverens tilladelse kan standse arbejdet. Arbejdsstandsninger uden kamphensigt, såsom skovture eller møder, som arbejdsgiveren ikke har givet tilladelse til, anses for brud på fredspligten. En arbejdsstandsning vedtaget af arbejdsgiver, eksempelvis at holde virksomheden lukket en bestemt dag, er dog ikke at betragte som ulovlig arbejdsnedlæggelse, såfremt at arbejdsgiveren har ret til at hjemsende medarbejderne eller har indgået aftale med dem herom.⁹ Fredspligten er udviklet i retspraksis, men er blevet kodificeret i Hovedaftalen mellem DA og LO i §2, stk. 1, som lyder: *"Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der ikke inden for det område, som*

⁹ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 149

overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, kan der ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) medmindre der er hjemmel i Norm for regler om behandling af faglig strid eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.”

Således fastslår bestemmelsen, det ovenfor beskrevne, men den indeholder også en undtagelse. Ifølge bestemmelsen er sympatiaktioner undtaget fra fredspligten. Det er herefter lovligt at iværksætte sympatikonflikt til støtte for en hovedkonflikt. Af øvrige undtagelser til fredspligten, hvor arbejdstagerne kan nedlægge arbejdet, skal nævnes tilfælde, hvor der sker udeblivelse af lønnen eller hvis der er risiko for deres sikkerhed, sundhed eller personlig integritetskrænkelse.¹⁰

En anden særlig undtagelse er retshåndhævende arbejdsstandsning, som kan iværksættes under løbende overenskomst, hvor der opstår konflikt mellem parterne. Disse konflikter vedrørende overenskomstbrud skal gå igennem Arbejdsretten, men det ses sjældne gange, at en afgørelse fra Arbejdsretten ikke tages til efterretning. I det tilfælde er det antaget i praksis, at den krænkede part kan varsle strejke eller lockout selv i en overenskomstperiode og dermed under fredspligten.¹¹

2.2.2 Pligt- og rettighedssubjekter

Det er karakteristisk for danske overenskomster, at disse ikke er almenyldige. En overenskomst forpligter som udgangspunkt kun parterne, som har indgået den. En arbejdsgiver er derfor som hovedregel kun forpligtet, hvis denne enten direkte er part i en kollektive aftale. Forpligtelsen kan dog også bestå et medlemskab af en arbejdsgiverorganisation, der er part i en kollektiv aftale, som arbejdsgiveren ved sit medlemskab i foreningen bliver indirekte forpligtet af.

Man kan også blive omfattet af en allerede eksisterende overenskomst ved tiltrædelsesoverenskomst. Dette laves som et tillæg til selve overenskomsten mellem de oprindelige aftaleparter, hvor man påtager sig at følge den overenskomst, man tiltræder, på de vilkår og de aftaler, den består af.

¹⁰ Nærmere herom: Normen for behandling af faglig strid §§16 og 17, samt Nielsen, Ruth i Dansk arbejdsret, s. 156ff

¹¹ Nielsen, Ruth i *Dansk Arbejdsret*, s. 163

Som udgangspunkt er der ikke smittende effekt, således at koncernforbundne selskaber alle er omfattet af en overenskomst, blot fordi et af selskaberne har tegnet overenskomst, idet de er adskilte juridiske foreninger, som derved ikke binder hinanden. Der kan dog være undtagelser, hvor moderselskabet er omfattet af overenskomst, hvorved dattervirksomhederne tillige omfattes, men som udgangspunkt er selskaber under samme koncern ikke bundet af en overenskomst, der alene er indgået med et af selskaberne.

2.2.3 Ophør af overenskomster

En overenskomst kan som andre aftaler opsiges. Dette skal ske med det varsel, som er aftalt, hvilket ofte er med 3 måneders varsel. Efter hovedaftalen mellem DA og LO udløber overenskomsten ikke ved udløb af varslet, medmindre der er sat en anden overenskomst i stedet eller der er iværksat frigørelseskonflikt, jf. hovedaftalens §7. Andre organisationer kan have mere lempelige bestemmelser.

En overenskomst kan opsiges med to formål – overenskomstfornyelse og overenskomstopphør. Ved overenskomstfornyelse, som er den altovervejende hovedregel ved opsigelse af overenskomster, skal overenskomsten formelt opsiges, selvom formålet er genforhandling af overenskomstens indhold mellem de samme overenskomstparter. Dette for at parterne bliver frigjort af overenskomsten og dermed fredspligten, således at der kan iværksættes kollektive kampskridt til støtte for parternes krav om ændringer.¹²

Bliver overenskomsten opsagt med det formål at overenskomstforholdet skal ophøre helt, hvilket ikke ofte sker, bevirker dette at parterne står frit overfor hinanden på det kollektivarbejdsretlige plan. Således kan den faglige organisation igen iværksætte arbejdsconflikt med henblik på at opnå overenskomst med arbejdsgiveren, men arbejdsgiveren er ikke længere forpligtet af overenskomstens bestemmelser, ligesom der ikke kan pålægges bodsansvar.¹³

¹² Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 323

¹³ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 324

2.3 Sondring mellem den almindelige aftaleret og aftaleret i arbejdsretlig sammenhæng

En overenskomst er som nævnt en aftale og derfor er det danske overenskomsts system bygget op på det almindelige kontraktretslige princip om aftalefrihed. Dette betyder, at man har frihed til at bestemme, hvorvidt man vil indgå en aftale med en modpart og hvis bekræftende, selv bestemme indhold og omfang af det aftalte. Omvendt indebærer det også en frihed til ikke at indgå en aftale med nogen og derfor heller ikke pligt til at indlede forhandlinger med nogen, som man ikke ønsker at indgå en aftale med.

Her adskiller det arbejdsretlige system sig fra den almindelige aftaleret på flere måder. For det første, er der i nogle tilfælde forhandlingspligt. Dog er det principielle udgangspunkt, at en arbejdsgiver ikke har pligt til at forhandle om indgåelse af kollektiv overenskomst eller andre spørgsmål, medmindre det følger af lov eller er særlig aftalt.¹⁴ Eksempelvis følger det af funktionærlovens §10, stk. 2, at enhver har ret til igennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn og arbejdsvilkår. Det kan også være aftalt ved kollektiv overenskomst, at der efter en vis periode skal forhandles en regulering af lønnen, ligesom det kan aftales, at medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, forpligter sig til at forhandle med lønmodtagerorganisationer, der repræsenterer 50% af de ansatte på arbejdspladsen.¹⁵

For det andet, kan en aftale sædvanligvis ikke sluttes ved brug af tvang, eftersom at tvang ifølge aftalelovens §29, bevirker at en aftale indgået ved udøvelse af tvang vil være ugyldig. En kollektiv overenskomst kan qua sin karakter af at være en aftale, ligeledes være behæftet med fejl eller mangler, som bevirker at den bliver ugyldig. Dog har de sædvanlige ugyldighedsregler ikke den store praktiske betydning i arbejdsretlig sammenhæng.¹⁶ Det kollektive system er bygget op med konfliktretten således, at der kan lægges pression på en given arbejdsgiver med det formål at opnå overenskomst med denne og dermed indgås mange aftaler om overenskomst under en vis form for tvang. Denne form for tvang har ikke konsekvenser for overenskomstens gyldighed, så længe der er tale om lovlige kampskridt under en lovlig iværksat konflikt.¹⁷ Derfor tillader man altså at der

¹⁴ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 131

¹⁵ Nielsen Ruth, i *Dansk arbejdsret*, s. 133

¹⁶ Mere herom: Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 127f

¹⁷ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 127

benyttes tvangsmæssige metoder, når formålet er at opnå overenskomst og overenskomstparterne nyder immunitet overfor aftalelovens §29, fordi hensynet til at udbrede overenskomsterne og ordentlige arbejdsforhold vejer tungere.

Denne immunitet er dog ikke ubegrænset, idet findes afgørelser, hvor Arbejdsretten erklærer en overenskomst ugyldig i medfør af aftalelovens §29. Hvis den udøvede tvang forfølger et lovligt formål, er dette lovligt. Er der derimod tale om brug af et ulovligt kampmiddel, er der også tale om brug af ulovlig tvang, dette blev fastsat i Arbejdsrettens dom af 4. april 1997, i sag 96.217, hvor det blev lagt til grund at en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt nogle arbejdstagere, altså et ulovligt kampskridt, var den eneste årsag til at et rederi havde underskrevet overenskomsten. Som følge af at arbejdskonflikten var ulovlig iværksat, blev overenskomsten kendt ulovlig i medfør af aftalelovens §29. Der er dog ikke mange lignende sager. Generalklausulen i aftalelovens §36, hvorefter en aftale kan tilsidesættes helt eller delvist, hvis det vil være urimeligt eller i strid med retlig handlemåde at gøre den gældende, er også blevet påberåbt overfor Arbejdsretten, men påstand om ugyldighed, som følge heraf har ikke været taget til følge i en sag endnu.¹⁸

I en almindelig kontrakt vil væsentlig misligholdelse af aftalen medføre, at den kontraherende part kan ophæve aftalen. Denne misligholdelsesbeføjelse er ikke egnet, når der er tale om overenskomster, eftersom det ikke kun er de to aftaleparter, der afhænger af aftalen. Ophævelse af en overenskomst, vil fjerne retsgrundlaget for de omfattede ansættelsesforhold og det vil i det hele taget stride imod formålet med overenskomstindgåelse, som er at danne varigt grundlag for arbejdsforholdene.

Når den faglige organisation ved en arbejdskonflikt påfører arbejdsgiveren et økonomisk tab, medfører det ikke, at organisationen bliver erstatningsansvarlig, såfremt der er tale om en lovlig iværksat konflikt. Dette adskiller sig også fra de almindelige formueretlige regler, hvorefter man som udgangspunkt ifalder erstatningsansvar, hvis der er et ansvarsgrundlag, modparten har lidt et tab og dette tab er en adækvat følge af den handling, man har begået. Det er herefter kun såfremt Arbejdsretten finder, at konflikten har været ulovlig, at arbejdsgiveren kan rejse et erstatningskrav, som ikke kan rejses ved Arbejdsretten, men skal ske ved de ordinære domstole. Omvendt er der indført

¹⁸ Nærmere herom: Kristiansen, Jens, *Den kollektive arbejdsret*, s. 68 og 449

et særligt bodsansvar, således at der kan pålægges bod, uafhængigt af et dokumenteret tab, men blot hvis der sker brud på overenskomsten, jf. arbejdsretslovens §12.

3 Organisationsretten

I dette afsnit beskrives arbejdsmarkedets organisationer og organisationsretten, herunder retsgrundlaget, både nationalt og internationalt herfor. Det primære fokus er dansk ret, men eftersom retten til organisationsfrihed også er funderet i EU-lovgivning, analyseres en afgørelse fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol til illustration af EU-rettens betydning for emnet.

3.1 Grundlæggende om organisationsretten

Tidligere var organisering og kollektive forhandlinger forbudt, men særligt efter Anden verdenskrig, er foreningsfriheden er blevet styrket i international sammenhæng.¹⁹ Overenskomstmodellen udviklede sig løbende til andre områder, end blot for faglærte og ufaglærte inden for håndværk og industri, hvor der i dag findes overenskomster inden for stort set alle fagområder.

Retten for borgerne til at organisere sig i foreninger, er funderet i grundlovens §78, der lyder i stk. 1: *"Borgerne har ret til uden forudgående tilladelse at danne foreninger i ethvert lovligt øjemed."* Med ordene "uden forudgående tilladelse", menes at dannelse af en forening kan ske uden tilladelse og øvrig indblanding fra statsmagten, hvorfor der er tale om en grundlæggende, demokratisk rettighed, en af de politiske frihedsrettigheder, som er af grundlæggende betydning for et demokratisk samfund²⁰. Borgerne er således frie til at danne og tilslutte sig foreninger, hvilket gælder både for privat såvel som offentligt ansatte. Den eneste begrænsning efter grundloven er, at foreningen skal have et lovligt formål og har den ikke det, kan staten søge foreningen opløst i overensstemmelse med den procedure, der er fastlagt i grundlovens §78, stk. 2-4. Denne begrænsning spiller dog ingen praktisk rolle i det nuværende danske arbejdsmarked i forhold til de faglige organisationer.²¹

Endvidere er organisationsretten omtalt i Hovedaftalen mellem DA og LO i §1, som lyder: *"Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og*

¹⁹ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 97

²⁰ Jensen, Michael Hansen, m.fl., i *Dansk Statsforfatningsret*, s. 361

²¹ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 110

deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.” Inden for hovedaftaleområdet anerkender således begge parter hinandens ret til at organisere sig og der er i bestemmelsen indeholdt et forbud mod organisationsfjendtlig adfærd.

Foreningsfriheden er ydermere beskyttet af Den Europæiske Menneskerettighedskonventions art. 11, hvoraf det følger, at *”Enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed, herunder ret til at oprette og slutte sig til fagforeninger for at beskytte sine interesser.”* Hvor grundloven ikke specifikt nævner bestemte foreninger, er EMRK således mere konkret ved at nævne fagforeninger. Ved tiltrædelse af EMRK, er Danmark forpligtet til at fortolke EU-konformt, altså følge den fortolkning af konventionen, som fastlægges af EMD.

Den faglige foreningsfrihed er tillige beskyttet i ILO-konventionen nr. 87 fra 1948 om retten til at organisere sig og nr. 98 fra 1949 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger. Konvention nr. 87 er det mest detaljerede internationale regelsæt vedrørende foreningsfriheden for faglige organisationer og i følge denne, er der en meget begrænset adgang for medlemsstaterne til at gøre indgreb i foreningsfriheden.²²

Adgangen til at stifte og melde sig ind i foreninger tilkommer ikke kun fysiske personer, men også juridiske personer og dermed har arbejdsgivere samme organisationsfrihed som lønmodtagere.²³

3.2 Arbejdsmarkedets organisationer

Det er karakteristisk for det danske arbejdsmarked, at det overordnet er opdelt i den private, henholdsvis offentlige sektor med hver sit aftalebaserede regelsæt i form af hovedaftaler og overenskomster. Inden for hver sektor er organisationerne hierarkisk opbygget med hovedorganisationer

²² Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 100ff

²³ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 106

og underliggende medlemsorganisationer. Af hovedforbund kan nævnes Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens hovedorganisation (FH og tidligere LO/FTF) og Akademikerne. Hertil er der de udenforstående, eksempelvis Krifa og Det Faglige Hus på lønmodtagersiden og Kristelig Arbejdsgiverforening og ITD-arbejdsgiver på arbejdsgiversiden.

På lønmodtagersiden under paraplyorganisationen Fagbevægelsens Hovedorganisation (herefter FH) hører blandt andet forbundene Fælles Fagligt Forbund og Dansk Metal. Såfremt en lønmodtager lever op til de faglige betingelser, har organisationen pligt til at antage denne som medlem.²⁴

Danmark har en høj andel organiserede lønmodtagere, idet medlemstallet for lønmodtagerorganisationerne pr. 31.12.2020 ifølge Danmarks Statistik er 1.906.775²⁵. Dette tal omfatter både Fagbevægelsens Hovedorganisation, Ledernes Hovedorganisation, Akademikernes Centralorganisation og de udenforstående organisationer. Inden for den offentlige sektor, er stort set alle områder overenskomstdækkede.

På arbejdsgiversiden er der er skarp sondring mellem det private og det offentlige arbejdsmarked. I det offentlige kan der i hovedtræk sondres mellem det kommunale repræsenteret ved Kommunernes Landsforening, det regionale ved Danske Regioner og det statslige ved Medarbejder- og Kompetencestyrelsen under Skatteministeriet. Inden for det private område findes hovedorganisationen Dansk Arbejdsgiverforening (herefter DA), som inkluderer størstedelen af den private del af arbejdsmarkedet, herunder Dansk Industri med 6.400 virksomheder som medlemmer.²⁶ DA's organisationer dækker de fleste sektorer inden for det private arbejdsmarked, den eneste større sektor, som står uden for, er finanssektoren.²⁷ Der findes også uorganiserede virksomheder, som optræder på egen hånd i arbejdsretlige forhold.

Arbejdsgiverorganisationerne er typisk inddelt efter branche og fungerer også som interesseorganisationer med politisk indflydelse, særligt hovedorganisationerne. Fælles for såvel lønmodtager-

²⁴ Nielsen, Ruth i *Dansk Arbejdsret*, s. 106

²⁵ <https://www.dst.dk/da/indberet/oplysningssider/loenmodtagerorganisationernes-medlemstal>

²⁶ Nielsen, Ruth i *Dansk Arbejdsret* s. 101

²⁷ Kristiansen, Jens i *Den Kollektive Arbejdsret*, s. 136

som arbejdsgiverorganisationerne, er at de varetager medlemmernes interesser, herunder ved indgåelse og forhandling af kollektive overenskomster og iværksættelse af kollektive kampskridt. Hertil har organisationerne i den danske model som nævnt generelt andel i den lovgivende magt og i den udøvende og dømmende magt i det fagretlige system.²⁸ Herved forstås dels de faglige organisationers deltagelse i trepartsforhandlinger, samt deres indflydelse på Arbejdsrettens sammensætning. Arbejdsretten er kompetent i sager om overenskomstbrud og visse andre tvister, er sammensat i overensstemmelse med den danske model ved at overlade en god del indflydelse til arbejdsmarkedets parter, idet de 12 ordinære dommere og 31 suppleanter er beskikket efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter.²⁹

3.3 Organisationsfrihed og negativ foreningsfrihed

Ovenfor i afsnit 3.1 er den positive organisations- og foreningsfrihed beskrevet. Hvad der er af særlig interesse for nærværende speciale, er derimod den negative foreningsfrihed: retten til at stå uden en forening. Den negative foreningsfrihed er i teorien omdiskuteret, blandt andet fordi den – modsat den positive foreningsfrihed – ikke beskyttet i overenskomsterne eller direkte i lovgivningen.³⁰ Hertil er beskyttelsen efter konventionerne mere usikker grundet deres ordlyd, der kun direkte omhandler den positive organisationsfrihed, retten til at indmelde sig og danne en forening.³¹

Grundloven omhandler alene den positive foreningsfrihed, hvorimod den negative foreningsfrihed er i dansk ret beskyttet i foreningsfrihedsloven, hvori der også er et forbud mod eksklusivaftaler. I dette forbud ligger, at en arbejdsgiver ikke må kræve et tilhørsforhold til en bestemt fagforening som en betingelse for ansættelse, ligesom en arbejdsgiver ikke må afskedige medarbejdere, der ikke er medlem eller vil melde sig ind i en bestemt forening. Arbejdsgiveren må altså ikke hverken i ansættelses- eller afskedigelsessituationen lægge vægt på arbejdstagerens fagforeningsforhold, jf. foreningsfrihedslovens §§1 og 2.

²⁸ Nielsen, Ruth i *Dansk Arbejdsret*, s. 102

²⁹ Nielsen, Ruth i *Dansk Arbejdsret*, s. 169

³⁰ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 117

³¹ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 98

3.4 Case of Gustafsson v. Sweden

I denne sag skulle den Europæiske Menneskerettighedsdomstol tage stilling til om den svenske stat havde tilsidesat sine forpligtelser til at træffe rimelige og passende foranstaltninger for at sikre effektiv beskyttelse af arbejdsgivers negative foreningsfrihed overstemmende med EMRK art. 11. Afgørelsen er også med til at beskrive forpligtelserne for medlemsstaterne i henhold til organisations- og foreningsfriheden.

Sagen omhandlede en restaurantejer, der tillige drev to vandrehjem. Gustafsson var ikke medlem af nogen arbejdsgiverforeninger og heller ikke omfattet af nogen overenskomster. En lønmodtagerforening tager kontakt til ham med krav om at indgå overenskomst, hvilket han nægter. Årsagen til den manglende vilje er, at Gustafsson er grundlæggende uenig i overenskomstsyste­met, og at det efter restaurantejerens opfattelse ikke ville stille de ansatte bedre, så ej heller hensynet til arbejdstagerne kunne begrunde et argument for overenskomstindgåelse, eftersom han allerede betalte dem bedre, end den overenskomst fagforeningen ville have ham forpligtet af. Som følge af hans afvisning, indleder den faglige organisation en konflikt i form af boykot og blokade, ligesom øvrige fagforeninger indledte sympatikonflikt mod ham. Gustafsson ville have den svenske regering til at gribe ind, men da han fik afslag på dette, indbragte han regeringens afgørelse for domstolene for at prøve lovligheden af den. Denne sag blev afvist. Herefter valgte Gustafsson at sælge restauranten, eftersom han mente, at forretningen ikke længere rentabelt kunne drives på baggrund af konflikterne.³² En af Gustafssons påstande overfor Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol er, at den svenske stat ikke beskytter ham imod krænkelse af hans rettigheder efter EMRK art. 11, idet den svenske stat ikke ville gribe ind i konflikten.³³

Domstolen fastslår, at EMRK art. 11 kunne påberåbes i denne sag. Derfor kan en arbejdsgiver påberåbe sig art. 11 og retten til foreningsfrihed overfor menneskerettighedsdomstolen, idet staterne har en positiv forpligtelse til at sikre en effektiv beskyttelse heraf. Heri ligger også en forpligtelse til at beskytte private mod krænkelse af foreningsfriheden fra andre private – og dermed også faglige organisationer overfor enkeltarbejdsgivere. Domstolen henviser til en tidligere afsagt dom, hvor

³² Case of Gustafsson v. Sweden, application no. 15573/89, ECHR judgement of April 25th, 1996, p. 23

³³ Case of Gustafsson v. Sweden, application no. 15573/89, ECHR judgement of April 25th, 1996, p. 36

EMRK art. 11 blev fortolket til at omfatte både den positive foreningsfrihed, men også den negative.³⁴

Domstolen fastslår, at EMRK art. 11 omhandler foreningsfriheden og ikke en frihed til at afstå fra at indgå kollektive overenskomster som arbejdsgiver. Her lægges vægt på, at Gustafsson ikke blev tvunget til at melde sig ind i den pågældende forening, men alene til at indgå overenskomst. Domstolen bemærker hertil at Gustafsson ikke har løftet bevisbyrden for, at hans medarbejdere var bedre stillede efter de ansættelsesforhold, han tilbød dem i forvejen. Selvom Gustafssons muligheder for at påvirke overenskomstens indhold som udenforstående fremadrettet, fandt Domstolen at overenskomsten kunne tilpasses Gustafssons virksomhed. At Gustafsson har lidt økonomisk skade som følge af konflikten, medfører heller ikke positive forpligtelser for den svenske stat. Alt i alt finder Domstolen, at den svenske stat ikke har misligholdt sine forpligtelser i relation til art. 11 i Menneskerettighedskonventionen.³⁵

Af dommen kan det udledes, at en medlemsstat kan have en positiv forpligtelse efter EMRK art. 11 til at gribe ind og foretage de nødvendige foranstaltninger for sikre en effektiv beskyttelse af foreningsfriheden, såvel den positive og formentlig også den negative. Dog relaterer art. 11 sig kun til retten til at indgå eller stå uden for en forening og ikke overenskomstindgåelse. Afgørelsen viser også at Menneskerettighedsdomstolen anerkender den nordiske måde at udbrede overenskomstsystemet på – ved at de faglige organisationer indrømmes en vidtgående konfliktret til at udbrede overenskomster til enkeltarbejdsgivere.

³⁴ Case of Gustafsson v. Sweden, application no. 15573/89, ECHR judgement of April 25th, 1996, p. 45

³⁵ Case of Gustafsson v. Sweden, application no. 15573/89, ECHR judgement of April 25th, 1996, p. 52-54

4 Konfliktretten og dens grænser

Dette afsnit har til formål at beskrive konfliktretten, hvilke krav der er til at iværksætte en arbejdskonflikt og med hvilke midler, herunder hvem der kan indlede en konflikt. Det undersøges, hvor langt organisationerne egentlig kan gå overfor enkeltarbejdsgivere ved at inddrage retspraksis og hvad der skal til for at en konflikt kendes ulovlig.

4.1 Generelle rammer

4.1.1 Formelle krav til indledning af konflikt

Der er konfliktret både ved forsøg på at opnå overenskomst med en arbejdsgiver, som man ikke allerede har en overenskomstrelation til, men også når en eksisterende overenskomst mellem to parter skal fornyes. I overensstemmelse med den danske arbejdsretlige model i øvrigt, er konfliktretten heller ikke detailreguleret ved lov, men dens grænser læses ud af arbejdsretlige grundsætninger, som er udviklet i praksis.

Når en overenskomst skal fornyes, kan arbejdskonflikter blive en del af de forhandlinger, der skal lede parterne til enighed, så parterne får deres krav opfyldt. Forhandlinger ved eksisterende overenskomstforhold kan tillige omfattes af reglerne om Statens Forligsinstitution, hvorfor det i sidste ende kan resultere i at komme på Folketingets bord og et lovindgreb være nødvendigt. For at mindske dette, er der ved hovedaftalerne indrømmet parterne en vid konfliktret. Forligsinstitutionen er nærmere beskrevet nedenfor.

Er der derimod tale om etablering af et nyt overenskomstforhold, er konfliktens formål at støtte kravet om overenskomst på det givne område. I konflikter rettet mod enkeltarbejdsgivere, vil det primære formål dog være at få denne arbejdsgiver til at tiltræde en organisationsoverenskomst. Hverken Folketinget eller Statens Forligsinstitution kan få betydning i relation hertil, idet Staten ikke kan pålægge arbejdsgivere til at indgå en overenskomst, men derimod godt kan, når en eksisterende skal fornyes.

4.1.1.1 Inden for hovedaftaleområdet

De formelle rammer for retten til at indgå konflikt, er at finde i hovedaftalerne. For det første kan der være krav om, at konflikten skal vedtages i en kompetent forsamling og med kvalificeret flertal.³⁶ Dette begrundes i, at en arbejdskonflikt kan få vidtrækkende konsekvenser for en virksomhed, hvorfor beslutningen om at indlede konflikt skal ske på et ordentligt grundlag. Vedtages en konflikt ikke med det i hovedaftalen givne flertal, vil konflikten være ulovlig og organisationen må starte forfra og vedtage konflikten på ny.

For det andet, er der et krav om varsling af konflikten. Varslets længe varierer fra de enkelte hovedaftaler, men desuagtet går varslingsreglerne fastsat i hovedaftalen forud for eventuelle individuelle opsigelsesvarsler, herunder funktionærlovens varsler, som ofte vil være noget længere end konfliktvarslet. Varslet gives for at modparten har en chance for at indrette sig på den forestående konflikt, eksempelvis foretage nogle ekstra foranstaltninger forud for en blokade eller arbejdsnedlæggelse. Det har stor betydning, at varslingsreglerne er overholdt, eftersom de er blandt de få formelle regler. Arbejdsretten slår således hårdt ned, hvis varslingsreglerne ikke er overholdt, idet konfliktvarsler efter Arbejdsrettens praksis skal fortolkes strengt efter deres ordlyd.³⁷ På det offentlige område er varslet typisk længere end det private, idet hovedaftalerne her typisk lyder, at der skal varsles med 4 uger eller en måned. Hvorimod hovedaftalen mellem DA og FH bestemmer et varsel på 14 dage før og på ny 7 dage før iværksættelsen, jf. hovedaftalens §2, stk. 3. Såfremt en organisation ønsker at udvide en allerede igangværende konflikt, skal der gives varsel på ny. Overskrides en frist, er varslet ugyldigt og den varslende organisation kan ikke blot udskyde med fristens overskridelse, men skal starte processen forfra.³⁸

Varslet skal angive det nærmere omfang af konflikten, men dette krav bevirker ikke, at den varslende part skal angive præcist hvilke medarbejdere, som vi blive omfattet af eksempelvis en strejke, men blot angive et område eller en virksomhedsadresse. Varslingsreglerne gælder som udgangspunkt for alle typer lovlige kampskridt.³⁹ Den, der afgiver varslet, skal som udgangspunkt være

³⁶ Se Hovedaftalen mellem DA og LO, §2, sk. 2

³⁷ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 481

³⁸ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 163

³⁹ Kristiansen, Jens – *Den kollektive arbejdsret*, s. 483

modparten i overenskomstforholdet. Eksempelvis den lokale fagforening direkte overfor virksomheden. Der kan dog følge andet af den konkrete hovedaftale. I hovedaftalen mellem DA og FH, fremgår at konflikten skal varsles overfor hovedorganisationen, det vil sige DA, henholdsvis FH og det er dermed ikke tilstrækkeligt at varsle overfor modparten, og ej heller tilstrækkeligt, hvis blot hovedorganisationen får en genpart af konfliktvarslet.⁴⁰

4.1.1.2 Uden for hovedaftaleområdet

Er der tale om konflikter uden for et hovedaftaleområde, er der således intet krav om, at varslingen af den kollektive konflikt skal være hjemlet i en hovedaftale eller lignende aftalegrundlag. Derfor har en faglig organisation legitimation til at varsle en arbejdskonflikt på vegne af sine medlemmer. Konflikten skal blot varsles med de omhandlende medarbejderes individuelle opsigelsesvarsler.

Arbejdsretten opsummerede sin praksis i relation til dette med følgende ord: *"I overensstemmelse med sædvanlig arbejdsretlig praksis skal et konfliktvarsel for at være lovligt i en situation, hvor der ikke består overenskomstmæssige relationer mellem vedkommende arbejdstagerorganisation og virksomheden, iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold, og hermed må nødvendigvis kræves, at opsigelserne sker med angivelse af, hvilke medarbejdere der siger op, og under iagttagelse af de opsigendes opsigelsesvarsler. Dette må også gælde, selvom arbejdstagerorganisationen i kraft af de pågældendes medlemskab har fuldmagt til at afgive opsigelse på deres vegne."*⁴¹

Det følger således af arbejdsrettens praksis, at fagforeningen skal oplyse arbejdsgiveren, præcist hvem af de ansatte, der nedlægger arbejdet, allerede når varslingen overfor arbejdsgiveren gives og at det skal ske med medarbejderens sædvanlige opsigelsesvarsel, eftersom varslingen af en strejke reelt sker ved opsigelse af ansættelsesforholdet.

4.1.2 Materielle krav til iværksættelsen – retsgrundsætninger udviklet i praksis

Således de formelle krav beskrevet ovenfor. For så vidt angår de materielle krav, må disse primært udledes af de arbejdsretlige grundsætninger, som er udviklet i praksis.

⁴⁰ Kristiansen, Jens, i *Den kollektive arbejdsret*, s. 483

⁴¹ Jf. Arbejdsrettens dom af 1. august 2001, i sag 2001.367, omtalt i Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 484

Det første kriterium, som indgår i Arbejdsrettens bedømmelse, er konflikten overordnede karakter. Der skal således altid være tale om en interessetvist mellem lønmodtagerorganisationen og arbejdsgiveren og dermed en uenighed om, hvorvidt overenskomst skal indgås og på hvilke vilkår.

For det andet kan en konflikt kun lovligt indledes på baggrund af et rimeligt fagligt formål. Dette gælder uanset om det er et område inden eller udenfor hovedaftaleområdet.⁴² Opnåelse af overenskomst er et lovligt formål med at indlede konflikt. Kriteriet om rimeligt fagligt formål er i praksis alene knyttet til forhandling af kollektive overenskomster og der er således ikke tale om en bredere funderet konfliktret, som giver ret til at konflikte i enhver sammenhæng. Offentligt ansatte er eksempelvis ikke inddrømmet en konfliktret i forhold til politiske beslutning, eksempelvis når der forhandles ny budgetaftale mellem Finansministeren og Kommunernes Landsforening.⁴³

For det tredje skal konflikten støtte et overenskomstkraft, der ligger inden for organisationens naturlige faglige område. Selvom de anvendte konfliktmidler er lovlige i sig selv, skal konflikten også være inden for organisationens faglige område, førend den kan anses for lovlig. Dette afskærer således de faglige organisationer fra at tvinge sig ind på andre områder end sine egne, idet en iværksat konflikt uden for organisationens faglige område vil være ulovlig. Hvis en forening bevæger sig ind på et fagligt område, der ligger uden for sit eget naturlige, kan det således alene ske, såfremt arbejdsgiveren frivilligt indgår aftale herom.⁴⁴ Dette kriterium skal også ses ud fra det hensyn, at det er ønskeligt med en vis naturlig faglig sammenhæng og struktur i organiseringen på arbejdsmarkedet og tilmed en beskyttelse af arbejdsgiverparten, så denne får en relevant overenskomstpart. Hvis man befinder sig i udkanten af det område, som forbundet fagligt dækker, kan det tillægges betydning om foreningen aktuelt har medlemmer, der er beskæftiget i samme job, som dem, de søger overenskomstdækket ved konflikten. Hvis arbejdet derimod ligger for langt fra den faglige organisations område, vil det kunne føre til, at der ikke er konfliktret.⁴⁵

⁴² Arbejdsrettens dom af 16. november 1981 i sag 9405

⁴³ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 486

⁴⁴ Nærmere herom: Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 487

⁴⁵ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 488f

For det fjerde og i naturlig forlængelse af kravet om at området ligger inden for organisationens faglige område, består et krav om at overenskomstkravet skal have en interesse af en passende styrke og aktualitet. Heri ligger ikke krav om at organisationen aktuelt har medlemmer, som er ansat i den konfliktramte virksomhed.⁴⁶ Faglige organisationer har selvstændig interesse i at få udbredt deres overenskomst på området til også de udenforstående, eftersom virksomheder uden overenskomst kan virke konkurrenceforvridende i forhold til de virksomheder i branchen, der har tegnet eller tiltrådt en overenskomst, samt en almen interesse i at virksomheden kan komme til at beskæftige fagforbundets medlemmer. De to nævnte hensyn bevirker, at forbundene tillige indrømmes konfliktret, såfremt deres overenskomst er den dominerende inden for fagområdet også selvom virksomheden har overenskomst med et andet forbund.⁴⁷

Hertil kræves det for at konflikten er lovlig, at de ibrugtagne kampmidler er lovlige. Denne vurdering er op til Arbejdsretten. Der skal også være et proportionelt forhold mellem det mål, den faglige organisation tilsigter at opnå og de anvendte kampmidler, der tages i brug overfor arbejdsgiveren.

Det skal slutteligt bemærkes, at de faglige organisationer ikke må indlede konflikt for at presse arbejdsgiveren til at afstå interesser, som nyder særlig beskyttelse. Forbundene må således ikke benytte en kollektiv konflikt til at fremme ulovlige formål. En konflikt vil således være ulovlig, hvis den føres med det formål alene at sikre særlige rettigheder for forbundets egne medlemmer, således at det aftales at virksomheden kun ansætter medarbejdere, som er medlem ved den konfliktende organisation, idet eksklusivaftaler er forbudt ved lov, i medfør af foreningsfrihedsloven. Organisationerne kan således ikke indlede en konflikt med det formål at skabe en retstilstand, der ikke stemmer overens med lovgivningen i øvrigt.⁴⁸

Som nævnt er grundlaget hierarkisk opdelt, hvorfor et overenskomstkrav ikke må stride imod bestemmelserne i hovedaftalen på det givne område. Hovedaftalerne består på trods af opsigelse af underliggende overenskomster, hvorfor bestemmelser og principper funderet i hovedaftaler er beskyttet interesse ved overenskomstfornyelse.

⁴⁶ Kristiansen, Jens. *Den kollektive arbejdsret*, s. 490

⁴⁷ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 491

⁴⁸ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 491

4.1.3 Særligt om konkurrerende overenskomstkrav

Historisk synes det nærmest ikke at have spillet en rolle for Den faste Voldgiftsrets vurdering af en konflikts lovlighed, om arbejdsgiveren allerede er overenskomstdækket for det omhandlede arbejde. Det afgørende var i første række, om organisationen havde en naturlig faglig interesse i at opnå overenskomst.⁴⁹ Senere retspraksis har udviklet sig, således at adgangen til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst, er underlagt visse indskrænkninger, når det arbejde, der søges overenskomstdækket, allerede er omfattet af en overenskomst mellem arbejdsgiveren og en lønmodtagerorganisation. Der sondres mellem konkurrence henholdsvis i eller uden for samme hovedorganisation.

Inden for samme hovedorganisation, har Arbejdsretten udviklet en grundsætning om, at en bestående overenskomst udelukker andre fagforbund inden for hovedorganisationen fra at konflikte til støtte for et krav om overenskomst for det samme arbejde. En fravigelse fra dette, må kræve meget stærke grunde. Det kan eksempelvis være det tilfælde, hvor arbejdet klart hører under det konfliktende forbunds overenskomsts område, men er mere tvivlsomt med den eksisterendes.⁵⁰

Er der derimod tale om konkurrence mellem organisationer, der ikke hører under samme hovedorganisation, viser nyere praksis at en faglig organisation, som har den centrale overenskomst inden for et område, som hovedregel vil være berettiget til at iværksætte konflikt med det formål at udvide sin overenskomst til udenforstående virksomheder, også selvom virksomheden allerede er overenskomstdækket.⁵¹ Adgangen til at konflikte er således mere vid, når foreningerne ikke er tilknyttet samme hovedorganisation, idet det alene kræver, at organisationen har den fornødne faglige interesse med passende styrke og aktualitet og de konkrete medlemsforhold spiller således ingen stor rolle. I praksis lægges der vægt på om den konfliktende organisation har en betydelig del af medlemmerne på både landsplan og i virksomheden, der er inden for det arbejdsområde, man søger dækket. Hertil lægges vægt på, om den eksisterende overenskomst har ringere vilkår end hovedoverenskomsten på området og slutteligt om den konfliktende lønmodtagerorganisation har udvist passivitet over for det allerede eksisterende overenskomstforhold.

⁴⁹ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 508

⁵⁰ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 509ff

⁵¹ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 515

4.1.4 Håndhævelse – retstvister og interesselvister

Det er Arbejdsretten, som tager stilling til, hvorvidt en konflikt er lovlig eller ej, jf. arbejdsretslovens §9. Loven regulerer dog ikke konfliktrettens rækkevidde i øvrigt. Reguleringen af konfliktretten er imidlertid bygget op om sondringen mellem retskonflikter og interessekonflikter. Ved retskonflikter forstås de tvister, der opstår under et løbende overenskomstforhold, således brud på overenskomsten eller tvister om fortolkningen heraf. Retstvister skal løses ad rettens vej og kan således ikke begrunde, at der indledes konflikt og iværksættes kampskridt. Som nævnt er der i en løbende overenskomstperiode fredspligt og retskonflikter er tillige underlagt denne fredspligt, hvorfor retstvister løses igennem retten enten Faglig Voldgift eller Arbejdsretten - og der må således ikke iværksættes konflikt ved at tage kampmidler i brug. Det kan eksempelvis være rækkevidden af en lønbestemmelse, hvor parterne ikke har taget udtrykkelig stilling i overenskomsten og der vil være modsatrettede hensyn, som for eksempel i sagen FV 2018.0086 af 5. oktober 2018, hvor det blev behandlet, hvorvidt en murersvend havde ret til siddepenge, under et løbende overenskomstforhold mellem 3F og Dansk Byggeri. I et sådan tilfælde, hvor der består et overenskomstforhold, og tvisten opstår under dens løbperiode, kan arbejdstageren ikke tage kollektive kampmidler i brug som følge af fredspligten. Kan parterne ikke nå til enighed, må de derfor afvente Arbejdsretten eller Faglig Voldgifts afgørelse vedrørende spørgsmålet. Det kan også være, der er nogle arbejdsvilkår eller -forhold, som er udækkede i overenskomstgrundlaget og der derved opstår nogle huller som skal udfyldes ved fortolkning. Det er som udgangspunkt Arbejdsretten, der har kompetencen, men det kan være aftalt i overenskomsterne, at tvister skal behandles ved Faglig Voldgift i stedet.

Interesselvister er derimod konflikter om, hvad der bør være ret mellem parterne, hvorfor disse ofte viser sig ved overenskomstfornyelse, eller når det opstår nyt arbejde. Derudover kan der opstå interesselvister hele tiden mellem faglige organisationer og (uorganiserede) arbejdsgivere, som ikke er overenskomstforbundne endnu. Når der således ikke består et overenskomstforhold, er parterne som udgangspunkt ej heller underlagt fredspligten og dermed kan der iværksættes konflikt.

Hvis der er tale om overenskomstfornyelse, kan der ske statslig intervention i konkrete arbejdskonflikter i forsøget på at hindre iværksættelse af kollektive kampskridt. Dette sker ved forligsmægling i Statens Forligsinstitution, som er en uafhængig statslig institution, som er funderet i

forligsmandsloven. Forligsinstitutionen skal bidrage til at hindre at interessekonflikter resulterer i arbejdsnedlæggelser eller øvrige kampskridt, ligesom de skal bistå ved forhandlingen af den nye overenskomst. Ud over at agere som mægler mellem konfliktende parter, har Forligsinstitutionen særlige beføjelser, blandt andet til at indkalde parterne til forhandling af egen drift, jf. forligsmandsloven §3, stk. 2 og kan bestemme at en varslet arbejdsstandsning kan udsættes, jf. §3, stk. 3. Institutionen fremlægger, hvis den finder, at der er mulighed herfor, et mæglingsforslag, som parterne stemmer om. Hvis der er tale om en konflikt, som har væsentlige skadevirkninger for samfundet, hvor forhandlingerne har stået på længe uden resultat, kan der under nærmere betingelser ske lovindgreb for at stoppe konflikten.⁵² Hvis et fremsat mæglingsforlig bliver opgivet eller forkastes, kan lovgiver gribe ind og ophøje det forkastede mæglingsforslag til lov, eller alternativt forlænge den løbende overenskomst med få ændringer, således er interessekonflikten da slut, idet en ny overenskomst så løber og der dermed er fredspligt.⁵³

4.2 De forskellige kampmidler

Der findes ikke nogen udtømmende definition af kollektive kampmidler, eftersom at alt der gøres kollektivt ud af en kamphensigt eller med det formål at indlede kollektiv konflikt, kan betragtes som kampskridt.⁵⁴ I det følgende beskrives blot de traditionelle og oftest anvendte midler.

Som nævnt, tager Arbejdsretten stilling til både selve konfliktens, men også de anvendte kampmidlers lovlighed. I det tilfælde at en lønmodtager deltager i ulovlige arbejdsnedlæggelser, kan de ifalde bod. På samme måde har organisationerne pligt til effektivt at modarbejde ulovlige kampskridt og i modsat fald kan også organisationerne ifalde bod.⁵⁵ En hovedorganisation må heller ikke støtte op om en lovlig konflikt.

Det er som udgangspunkt op til den faglige organisation at vurdere, hvilke kampskridt den ønsker at gøre brug af og hvordan det konkret udføres.

⁵² Nærmere herom, Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 542ff

⁵³ Nielsen, Ruth – *Dansk Arbejdsret*, s. 130

⁵⁴ Nielsen, Ruth – *Dansk arbejdsret*, s. 144

⁵⁵ Arbejdsretsloven §12

4.2.1 Strejke

Strejke anvendes på lønmodtagersiden og består i at arbejdet nedlægges. Dette kan først og fremmest ske ved, at flere medarbejdere kollektivt stopper arbejdet. Der skal være tale om en fælles nedlæggelse af arbejdet med et fælles formål. Det kan også være en enkelt arbejdstager, som forlader arbejdet, hvis denne har fået besked herpå fra sin organisation.⁵⁶ Strejke kan desuden ske ved punktstrejke, hvormed relativt få arbejdere, kan være til relativ stor gene. Eksempelvis kan kun få fabriksarbejdere bevirke at selve produktionen går helt i stå, selvom ikke alle arbejdstagerne strejker. Strejken kan også bestå i en temponedsættelse, der er en mindre åbenlys strejkeform, som kun betragtes som partiel strejke. Strejken kan også udføres i form af en affolkning, hvormed en flæthed af medarbejdere går til fagligt møde, eller blot forlader arbejdet lidt efter lidt. Når dette ikke sker efter aftale med arbejdsgiveren, er det at betragte som kampskridt. Strejke er især effektivt overfor en arbejdsgiver med, der beskæftiger mange medarbejdere, men derimod ikke nødvendigvis så effektive overfor enkeltarbejdsgivere, hvis denne ikke har nogen af fagforeningens medlemmer ansat, hvorfor arbejdet kan fortsætte uforstyrret.⁵⁷

4.2.2 Blokade

En blokade anvendes ligeledes på arbejdstagersiden, ved en fælles forståelse om at nægte at påtage sig arbejde ved en bestemt virksomhed. De organiserede arbejdstagere må således ikke påtage sig arbejde hos den blokerede virksomhed, der således får en sværere rekruttering, da den kun kan ansætte udenforstående. Fysisk blokade er ikke tilladt. Det er tilladt at stå uden for virksomheden og demonstrere eller orientere de medarbejdere, leverandører eller kunder, der har sin gang på lokalitet, men det er ikke lovligt at forhindre ind- og udgang, allerede fordi dette vil være at betragte som frihedsberøvelse efter straffeloven og fysisk forhindring for arbejdstagerne vil sætte dem i bekneb ved ikke at kunne leve op til sine ansættelsesretlige forpligtelser. Det blev fastlagt af Arbejdsretten i dennes afgørelse af 21. april 1976 i sag nr. 7601, hvoraf det fremgik, at det at "*... hindre personer, der er beskæftiget i virksomheden, leverandører til virksomheden, kunder eller andre i at færdes frit til og fra virksomheden*", og dermed fysisk blokade, ikke var et lovligt kampskridt.⁵⁸

⁵⁶ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 145

⁵⁷ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 494

⁵⁸ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 496

Det kan være svært at skelne, hvor grænsen går mellem blot at orientere uden for virksomhedens indgang eller decideret blokade.

4.2.3 Sympatikonflikter

Når der er en lovlig hovedkonflikt i gang, kan der til støtte for denne indledes en sympatikonflikt. Ved en sympatikonflikt indledes flere arbejdsstandsninger, således at de ramte lønmodtagere ikke må udføre arbejde for eller ved den konfliktramte virksomhed. Sympatikonflikter bruges ofte, når der er rejst krav om overenskomst med arbejdsgivere, som ikke tidligere har været overenskomstdækket. Forbundet, der har iværksat konflikt overfor en arbejdsgiver, kan således bede sine øvrige medlemmer af organisationen om tillige at nægte at arbejde hos eller for den ramte virksomhed, eller strejke.

Der er i dansk arbejdsret vid adgang til at etablere sympatikonflikt for lovlige overenskomstkraav. Hovedbetingelsen er at hovedkonflikten isoleret set er lovlig. Hertil skal sympatikonflikten være egnet til at påvirke hovedkonflikten, der skal være et interessefællesskab mellem lønmodtagerne i henholdsvis hovedkonflikt og sympatikonflikterne og slutteligt skal sympatikonflikten stå i et rimeligt forhold til det mål, der søges opnået ved hovedkonflikten.⁵⁹

Sympatikonflikt er et mere effektivt pressionsmiddel, hvis arbejdsgiveren har let ved at finde uorganiseret arbejdskraft, hvormed hovedkonflikten givetvis ikke pålægger enkeltarbejdsgiveren tilstrækkelige byrder, hvorfor de øvrige forbund er indrømmet retten til at iværksætte sympatistrejke i forhold til eksempelvis forsyning. Generelt set er sympatikonflikt yder effektivt, da det hurtigt kan have mærkbare følger for arbejdsgiveren og dennes økonomi.

4.2.4 Lockout og boykot

Lockout er et kampskridt for arbejdsgivere og foreligger, når en arbejdsgiver nægter at lade medarbejderne udføre arbejdet eller hjemsender et antal af de organiserede arbejdstagere hjem, uden at dette har et driftsmæssigt hensyn.⁶⁰ Formålet skal således være at have kamphensigt, derfor

⁵⁹ Arbejdsrettens dom af d. 12. december 2007, sag nr. A2007.831, s. 28

⁶⁰ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 147-148

adskiller det sig fra almindelige opsigelser eller kollektive opsigelser. Grænsen mellem lockout og kollektive opsigelser, må således drages ved at se på formålet. Er det begrundet i virksomhedens driftsmæssige forhold eller omstrukturering, vil kollektive opsigelser af arbejdstagerne være lovligt. Er der derimod tale om et kampskridt, er dette ulovligt under løbende overenskomst af hensyn til fredspligten. Lockout skal varsles overfor de ramte medarbejdere og er en typisk reaktion på punktstrejke i interessekonflikter. Boykot er tillige et kampskridt, som arbejdsgiver kan tage i brug. Heri ligger, at en arbejdsgiverorganisation eller en arbejdsgiver udelukker arbejdstagere fra en bestemt organisation fra at få job hos sig.⁶¹

4.3 Rækkevidde og virkning

Der er ganske vid adgang til at iværksætte en arbejdskonflikt, når begge parter befinder sig inden for et hovedaftaleområde og konflikten dermed er mellem to organisationer. Det antages, at der stort set ikke er nogen grænser for konfliktens omfang, selvom både omfang og virkningerne kan være voldsomme, eftersom man finder at parterne har god mulighed for at varetage sine egne interesser igennem sin hovedorganisation.⁶²

Uden for hovedaftaleområdet, er der lidt flere elementer at indregne i vurderingen og flere hensyn, der gør tages. Dermed er der her, om end kun få, restriktioner i konfliktretten. Henset til at parterne i sager, hvor en organisation går imod en enkeltarbejdsgiver, ikke nødvendigvis er jævnbyrdige med hensyn til ressourcer, økonomi og juridisk faglighed, vil der være nogle hensyn at tage til arbejdsgiveren. Der skal ske en afvejning af fagforbundets interesse i at iværksætte lovlig konflikt til støtte for krav om at opnå overenskomst, overfor arbejdsgiverens risiko for at sætte både virksomhedens eksistens og sin egen økonomi på spil.

For det første må en konflikt ikke afskære en arbejdsgiver helt fra at udøve sin virksomhed. Dette ses blandt andet af, at fysisk blokade ikke er lovligt, da virksomhedens kunder, medarbejdere, leverandører med videre, skal kunne tilgå virksomheden, så dens aktivitet ikke stoppes fuldt ud.

⁶¹ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 148

⁶² Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 503

En anden restriktion i konfliktrettens rækkevidde er, at der skal være proportionalitet mellem mål og midler. Ifølge Jens Kristiansen har proportionalitetsbetragtninger dog ikke spillet nogen fremtrædende rolle i dansk arbejdsret frem til i dag (2020). Til gengæld finder Kristiansen, at nyere retspraksis har opstillet et udtrykkeligt krav om proportionalitet ved anvendelse af sympatikonflikter, men at rækkevidden af dette er vanskelig at vurdere, eftersom Arbejdsretten endnu ikke har kendt en konflikt over for en virksomhed ulovlig med henvisning til en uproportional anvendelse af sympatikonflikter.⁶³

At konfliktretten over for enkeltarbejdsgivere er vid, ses tillige som følge af, at blot organisationens interesse i at der er en oplagt mulighed for at ansætte nogle af forbundets medlemmer hos virksomheden, efter omstændighederne kan være et lovligt grundlag for at etablere sympatikonflikt.⁶⁴

4.3.1 Nørrebro Bryghus

I en afgørelse afsagt af Arbejdsretten d. 12. december 2007 i sag nr. A2007.831, skulle retten tage stilling til, hvorvidt et antal varslede og iværksatte sympatikonflikter overfor Nørrebro Bryghus var lovlige. Herunder var spørgsmålet om, hvorvidt virksomhedens eksistensgrundlag var truet, til vurdering.

Forløbet op til konflikten drejede sig om Fælles Faglig Forbunds (herefter 3F) varslede krav om ønske om overenskomst med Nørrebro Bryghus, som var en restaurant i København med in-house bryggeri, som tillige havde startet et flaskebryggeri i Hedehusene. Efter fagforbundets henvendelse indgik virksomheden overenskomst med Medarbejderforeningen Nørrebro Bryghus, altså en slags lokalaftale mellem medarbejderne og lederne i virksomheden. Denne omfattede kun de ansatte i restauranten og ikke nogen af bryggerimedarbejderne. Det ville 3F ikke acceptere, så kravet blev opretholdt. Virksomheden meldte sig ind derefter i KA og blev derved omfattet af dennes overenskomst. Dette var 3F stadig ikke tilfredse med, så konflikt blev iværksat eftersom virksomheden ikke var interesseret i at indgå nogen aftale med 3F. Der blev uddelt løbesedler og rettet henvendelse til Nørrebro Bryghus' kunder med opfordring til ikke at besøge bryghuset eller købe dets produkter, så

⁶³ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 503 og 506

⁶⁴ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 506

længe konflikten stod på. Der blev sendt mails til et forlag, som skulle afholde et arrangement på Nørrebro Bryghus med opfordring til at de fandt et andet sted at afholde det.

Det bliver ikke bestridt, hvorvidt hovedkonflikten var lovlig. For så vidt angår medarbejderne på flaskebryggeriet, blev der indgået overenskomst under hovedforhandlingen ved arbejdsretten i en sag forud for nærværende afgørelse.

Virksomheden anfører, at dennes medarbejdere ikke ønskede at indgå overenskomst med 3F. Denne er efter deres opfattelse bureaukratisk og stiv i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse og lønnens fastsættelse. Nørrebro Bryghus mener ikke at 3F's krav om overenskomst har den fornødne styrke og aktualitet, der kan legitimere de iværksatte sympatikonflikter, ligesom man finder at der ikke er proportionalitet mellem mål og midler. Konfliktforløbet er samlet set egnet til at berøve virksomheden sit eksistensgrundlag, hvilket man i detaljer redegør for via selskabets revisor.⁶⁵

3F gør gældende, at sympatikonflikterne er iværksat til støtte for hovedkonflikten med henblik på overenskomstdækning af virksomhedens samlede aktiviteter, at der er interessefællesskab mellem parterne i hovedkonflikt og sympatikonflikt og at 3F's interesse forfølger et lovligt fagligt formål. Fagforeningen understreger, at arbejdet henhører under deres naturlige faglige område og at det er uden betydning, at der er indgået overenskomst med en arbejdstagerorganisation uden for LO, ligesom man finder det irrelevant, at medarbejderne frabeder sig 3F's overenskomst. 3F anfører endvidere at løbesedlerne alene var en "blød" opfordring til at folk undlader at bruge produkter og besøge Nørrebro Bryghus.⁶⁶

Der er vidtgående ret til at varsle og iværksætte sympatikonflikt overfor lovlige overenskomstkraav, når hovedkonflikten er lovlig, hvilket det lægges til grund i denne sag. Af afgørelsen kan man dog også udlede at retten til sympatikonflikt ikke er ubegrænset. Det findes ulovligt for renovationsfirmaer at deltage i sympatikonflikt, idet der er sundhedsskadelige elementer i det, som vejer tungere

⁶⁵ Arbejdsrettens dom af d. 12. december 2007, sag nr. A2007.831, s. 23ff

⁶⁶ Arbejdsrettens dom af d. 12. december 2007, sag nr. A2007.831, s. 25-26

end retten til sympatikonflikt. Ligesom de løbesedler og udsendte mails tillige bliver kendt ulovlige – endda ubetænkeligt.⁶⁷

Til trods for det fremlagte regnskab, som viser et betydeligt underskud, finder Arbejdsretten det ikke godtgjort, at brugen af de ulovlige kampskridt bevirker, at selve sympatikonflikten skal kendes ulovlig, da de ikke har haft væsentlig betydning for virksomhedens erhvervsudøvelse. Arbejdsretten finder ikke at virksomheden har været lukningstruet. Arbejdsretten finder, at fagforbundets hovedformål har været at fastholde og forsvare sin veletablerede overenskomstmæssige position inden for området for serveringspersonale, som dermed er så legitim og stærk, at den retfærdiggør iværksættelse af effektiv konflikt. Arbejdsretten frifinder således 3F i sagen.

Dette understreger således, at formålet med arbejdskonflikter netop er, at det skal ligge arbejdsgiveren til last og gerne må udgøre en økonomisk og driftsmæssig udfordring, da det skal være det incitament, der får arbejdsgiveren til at indgå overenskomst med forbundet. At virksomheden allerede er overenskomstdækket med et udenforstående forbund og medarbejderne udtrykkeligt har frabedt sig 3F, er uden betydning, hvis blot fagforeningens interesse er tilstrækkelig stærk og legitim, hvilket det fastslås, at den var i denne sag.

4.3.2 Restaurant Vejlegården

I Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 i sag nr. AR2012.0341, skulle Arbejdsretten tage stilling til om en af Fælles Fagligt Forbund varslet og iværksat hovedkonflikt og sympatikonflikter til støtte for hovedkonflikten, var lovlige.

Klager er Kristelig Arbejdsgiverforening på vegne af Restaurant Vejlegården ApS, derfor er konflikten uden for hovedaftaleområdet, da KA er en udenforstående forening. Kort efter at ejeren har overtaget restauranten, bliver han kontaktet af 3F, som ønskede at indgå overenskomst med selskabet om restauranten. Dette ønskede arbejdsgiver dog ikke, eftersom man allerede qua sit medlemskab af KA var forpligtet af dennes overenskomst med Kristelig Fagforening. Dette ville 3F imidlertid ikke acceptere, hvorfor der blev varslet konflikt og 3F iværksatte hovedkonflikt i form af strejke og

⁶⁷ Arbejdsrettens dom af d. 12. december 2007, sag nr. A2007.831, s. 30

blokade mod restauranten. Dette indebar, at fagforeningens blokadevagter stod med bannere, hvorpå der blandt andet stod "GÅ BARE VIDERE! Restaurant Vejlegården ønsker ikke at indgå overenskomst" og uddelte løbesedler, hvor man ligeledes opfordrede forbigående til at gå andetsteds hen, fordi restauranten ikke var overenskomstdækket. Ligeledes anvendte 3F en dårlig anmeldelse i en lokalavis, som forside på sine løbesedler, hvor der bagpå stod "Restaurant Vejlegården ønsker ikke ordentlige løn- og aftaleforhold for deres ansatte". Der blev også udsendt mails til besøgende, der havde holdt foran restauranten med information om konflikten og med spørgsmål om hvorvidt deres besøg på restauranten skulle anses for en stillingtagen hertil.

Sympatikonflikterne bestod i at LO og 3F varslede, at intet medlem af 3F måtte udføre arbejde der havde med Restaurant Vejlegården at gøre. Derfor fik Restauranten ikke længere omdelt sin post fra Post Danmark og ikke fik bortskaffet/afhentet sin dagrenovation.

Kristelig Arbejdsgiverforening for Vejlegården påpeger, at når virksomheden i forvejen er dækket af overenskomst, må der skulle mindre til for at finde et anvendt kampskridt uproportionalt. Klager mener at have mistet kunder og omsætning i en sådan grad, at virksomhedens eksistensgrundlag er truet. Hertil finder klager, at anvendelsen af ulovlige kampmidler, må bevirke at hovedkonflikten er ulovlig.⁶⁸

Indklagede, 3F, anfører at have særlig interesse i at etablere konflikt mod restauranten, idet de før nuværende ejers overtagelse, havde overenskomst med den tidligere ejer. 3F finder at overenskomsten mellem KA og KF er ringere for de ansatte, end den overenskomst, 3F konflikter for at opnå. Indklagede finder ikke at eksistensgrundlaget er truet, idet presseomtale har bevirket at virksomheden har haft fordel af konflikten. De anvendte løbesedler og bannere har efter indklagedes opfattelse ikke været en opfordring til kundeboykot, men har alene haft det sigte at bidrage til refleksion. Indklagede finder det ikke uproportionalt, at restauranten ikke fik udbragt post, da posten kunne afhentes på postkontoret. Heller ikke i forhold til den manglende afhentning af affald kan der være tale om uproportionalitet, eftersom dette kun stod på en kort periode og der alene var tale om få uregelmæssigheder. Uagtet om der i visse tilfælde har været anvendt ulovlige kampskridt, mener

⁶⁸ Arbejdsrettens dom af 5. september 2013, sag nr. AR2013.0076, s. 14-15

indklagede ikke at det er i et sådant omfang, at hverken hoved- eller sympatikonflikterne kan erklæres ulovlige.⁶⁹

Efter gennemgang af Arbejdsrettens kriterier for iværksættelse af lovlig konflikt, herunder formål, midler, omfang og virkning, når Arbejdsretten frem til at indklagede har den fornødne interesse i at opnå overenskomst og det forhold, at klager allerede er overenskomstdækket ved KA ikke tillægges betydning.⁷⁰ Hovedkonflikten var dermed som udgangspunkt lovlig. Herefter går retten til spørgsmålet om sympatikonflikterne.

Først og fremmest finder Arbejdsretten, at indklagedes interesse er tilstrækkelig stærk og legitim til at sympatikonflikter lovligt kan iværksettes og sagen drejer sig derfor alene om, hvorvidt de ibrugtagne midler har været urimelige i forhold til det mål, der søges opnået ved hovedkonflikten.⁷¹

Arbejdsretten understreger, at konflikten ikke må være så omfattende, at den helt afskærer arbejdsgiver fra at udøve sin virksomhed. Derfor kendtes nogle af 3F's bannere ulovlige, fordi de direkte opfordrede kunder til at spise et andet sted. Det er ulovligt, hvis en arbejdstagerorganisation som led i en konflikt opfordrer virksomheden nuværende og potentielle forretningsforbindelser til at boykotte virksomheden. Ligeledes de udsendte mails kendt ulovlige, samt nogle af bannerne og løbesedlerne, men ikke alle. Ordlyden heraf har derfor stor betydning for disses lovlighed.

Sympatikonflikten i form af manglende afhentning af organisk affald blev tillige kendt ulovlig, dels fordi der er et sundhedsskadeligt element i det, men også fordi det sætter arbejdsgiveren i en klemme, da denne således ikke kan leve⁷² op til andre offentligretlige forskrifter om hygiejnekrav, hvorfor eksistensgrundlaget også kan blive truet for en restaurant, der eksempelvis ikke vil kunne opnå en tilfredsstillende kontrolrapport fra Fødevarerstyrelsen og derved kan også det juridiske grundlag for driften risikeres. Arbejdsretten kommer således frem til samme afgørelse vedrørende renovationsdelen, som i sagen mod Nørrebro Bryghus. Derimod i relation til Post Danmark, fandt

⁶⁹ Arbejdsrettens dom af 29. november 2012, i sag AR2012.0341, s. 16

⁷⁰ Arbejdsrettens dom af 29. november 2012, i sag AR2012.0341, s. 19

⁷¹ Arbejdsrettens dom af 29. november 2012, i sag AR2012.0341, s. 19

⁷² Arbejdsrettens dom af 29. november 2012, i sag AR2012.0341, s. 19

Arbejdsretten ikke denne del af sympatikonflikten ulovlig, eftersom der stadig var mulighed for at afhente posten på postkontoret, hvorfor dette ikke var uproportionalt.

Afgørelsen er et eksempel på, at konfliktretten er vidtgående, ved at de ovennævnte ulovlige kampskridt ikke findes at have haft afgørende betydning for restaurantens virksomhedsudøvelse. Konflikten og sympatikonflikterne bliver således ikke kendt ulovlige, selvom der har været anvendt ulovlige kampmidler.

4.3.3 Tiltrædelse af organisationsoverenskomst

I relation til tiltrædelsesoverenskomster kan faglige organisationer som altovervejende hovedregel kun konflikte lovligt til støtte for, at en virksomhed tiltræder en organisationsoverenskomsten som den foreligger. I en sag anlagt af gartnerivirksomheden Østervang Sjælland A/S mod 3F, skulle retten tage stilling til den af fagforeningen varslede og iværksatte konflikt.⁷³

3F havde varslet konflikt overfor virksomheden, som ingen overenskomst havde og ej heller var medlem af en arbejdsgiverforening. På baggrund af det afgivne konfliktvarsel, anmoder virksomheden efterfølgende om medlemskab i GLS-A. Dette kan dog ikke gives, uden at 3F accepterer medlemskabet, grundet den af 3F afgivne konfliktvarsel. Virksomheden retter henvendelse til 3F og beder om denne accept, således at virksomheden ved sit medlemskab af GLS-A kunne tiltræde overenskomsten. Dette vil fagforeningen dog ikke, men tilbyder i stedet en tiltrædelsesaftale. I denne er der en række krav, der går længere, end bestemmelserne i overenskomsten, blandt andet et 5% løntillæg i forhold til lønnen efter overenskomsten og et krav om oplysningspligt overfor 3F, hvis virksomheden antager vikarer eller underentreprenører.

Virksomheden mener, at den varslede og iværksatte konflikt er ulovlig, fordi den har til formål at påtvinge virksomheden forpligtelser som er uproportionale og dermed ulovlige. Tiltrædelsesoverenskomsten indeholder vilkår, som går væsentligt videre end den overenskomst, man forsøger at tiltræde og det forvrider virksomhedens konkurrencedygtighed.⁷⁴

⁷³ Arbejdsrettens dom af 5. september 2013, sag nr. AR2013.0076

⁷⁴ Arbejdsrettens dom af 5. september 2013, sag nr. AR2013.0076, s. 11

3F mener, at konflikten blev iværksat som følge af manglende forligsvillighed hos virksomheden. Organisationen finder, at denne godt må stille krav i en forhandling om tiltrædelsesoverenskomst, når blot disse ikke er ultimative krav og det var der ikke tale om her. Det bestrides ikke at kravene i tillægget er mere byrdefulde, men saglighedens begrundes med at der er en stigende anvendelse af underentreprenører og at en uorganiseret arbejdsgiver ikke har en faglig organisation til at vejlede sig.⁷⁵

Arbejdsrettens fastslår, at der skal kunne påvises en saglig begrundelse, hvis en arbejdstagerorganisation skal kunne stille skærpede overenskomstmæssige krav til en arbejdsgiver alene som følge af, at arbejdsgiveren ikke er medlem af den arbejdsgiverorganisation, som arbejdstagerorganisationen har indgået overenskomst med.⁷⁶

De vilkår, som 3F prøver at få trumfet igennem ved at fortsætte konflikten, er ikke ulovlige at kræve. Arbejdsretten finder ikke, at der er påvist en saglig begrundelse for forbundet til at undlade at medvirke til virksomhedens optagelse i GLS-A, men i stedet valgte at insistere på forhandlinger om en tiltrædelsesoverenskomst. Konflikten blev derfor kendt ulovlig.

Der er således ikke et nødvendigt sagligt grundlag for at kræve at en uorganiseret arbejdsgiver skal tiltræde mere vidtgående vilkår, end de der allerede følger af organisationsoverenskomsten. De faglige organisationer kan derfor kun konflikte lovligt til støtte for at virksomheden tiltræder overenskomsten, som den foreligger.

⁷⁵ Arbejdsrettens dom af 5. september 2013, sag nr. AR2013.0076, s. 12

⁷⁶ Arbejdsrettens dom af 5. september 2013, sag nr. AR2013.0076, s. 13

5 Overenskomstindgåelse set fra et arbejdsgiverperspektiv

Afsnittet har til formål at vurdere, hvordan den danske aftalemodel både har fordelagtige og uhen-sigtsmæssige elementer set fra en enkeltarbejdsgivers synspunkt. Der inddrages yderligere rets-praksis, samt elementer fra de forrige afsnit.

5.1 Sikrer stabile produktions- og arbejdsforhold i perioden

Der er mange gode elementer i den danske aftalemodel. Et af dem er fredspligten, hvorefter der i overenskomstperiodens løb bør være ordentlige forhold, hvor hverken medarbejderne må ned-lægge arbejdet, lige så vel som at arbejdsgiveren ikke må lockoute medarbejderne. Dermed er der sikret stabile arbejdsforhold i perioden, som oftest er perioder af cirka 3 år. Dette giver en tryghed for medarbejderne, ligesom arbejdsgiveren kan planlægge sin produktion, udvikling af virksomhe-den.

Fredspligten har således central betydning for private arbejdsgivere, fordi arbejdsstandsninger truer planlægning og profitmulighederne. I den offentlige sektor spiller fredspligten næppe samme rolle for arbejdsgiverne, som først og fremmest har et betydeligt behov for loyalitet.⁷⁷

Overenskomsterne tager stilling til mange af de spørgsmål, der er at forholde sig til, når man har ansatte. Dette er især en fordel ikke for bare for nye arbejdsgivere, men også for de etablerede, så man er sikker på, at medarbejdernes vilkår er forsvarlige. De faglige organisationer er typisk inddelt efter branche og har flertal af medlemmer eller aftaleparter med stor erfaring, som kan være gode for en arbejdsgiver at alliere sig med. Gennem en arbejdsgiverforening eller overenskomst med en fagforening, kan arbejdsgiveren således få glæde af juridiske ressourcer og kompetencer, som ar-bejdsgiveren eventuelt ikke selv har tilgængelig blandt sit personale.

De faglige organisationer må alene iværksætte konflikt med et lovligt formål og inden for deres na-turlig faglige område, derfor vil man også få en relevant overenskomstpart og konfliktretten er her begrænset, ved at Arbejdsretten kan kende et område uden for organisationen naturlige.

⁷⁷ Nielsen, Ruth i *Dansk arbejdsret*, s. 149

5.2 Overenskomstens indvirkning på ledelsesretten

Ledelsesretten blev fastslået allerede med Septemberforliget i år 1899, hvor arbejdsgiversiden anerkendte organisationsberettigelsen og lønmodtagersiden anerkendte arbejdsgiverens til at lede og fordele arbejdet. Ledelsesretten for arbejdsgiveren består i at denne har fri antagelses- og opsigelsesret, ret til at tilrettelægge arbejdstiden, ret til at fastsætte reglementariske forskrifter, ret til at udstikke instruktioner for arbejdets udførelse, ret til at indføre kontrolforanstaltninger med videre. I henhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden, er ledelsesretten således begrænset af den overenskomst, som arbejdsgiveren indgår, da arbejdstiden er fastlagt heri, oftest både i hvilket tidsrum, normal arbejdstid foreligger og hvor mange timer, der må arbejdes. Dog er begrænsningen accepteret af arbejdsgiveren ved indgåelse af overenskomsten og dermed en accept af dens indhold.

Ledelsesretten bliver således yderligere begrænset i det tilfælde, hvor en arbejdsgiver, der har tegnet overenskomst til anden side, bliver mødt af en konflikt og pålægges at indgå en anden. Således har arbejdsgiveren endnu mindre indflydelse på, hvornår arbejdstiden skal lægge, når denne ikke selv kan vælge overenskomstpart uden at blive mødt af en konflikt. Arbejdskonflikter der består i arbejdsnedlæggelse og strejker, går tillige ind og frarøver arbejdsgiveren sin ledelsesret, idet arbejdsgiveren herefter ikke kan planlægge arbejdet.

Fra arbejdsgivers side kan overenskomsterne tillige være bureaukratiske og stive og have manglende fleksibilitet, således anføres det i Nørrebro Bryghus-sagen.⁷⁸

De faglige organisationer har ikke alene indflydelse på, hvilken overenskomst, der skal tegnes med virksomheden og dermed hvilke arbejdsvilkår, såsom hvornår normal arbejdstid skal ligge og hvor mange timer, de ansatte må præstere og til hvilken løn. Overenskomsterne har ofte også bestemmelser om hvortil pension skal indbetales. I Arbejdsrettens afgørelse af 23. februar 2022 i sag nr. 2021.6071, blev virksomheden Anlægsgartner Lauge Bonde ApS (herefter Lauge Bonde) tilpligtet at indbetale pension til et andet pensionselskab end det, han hidtil havde brugt, selvom dette var medarbejderne meget imod. Virksomheden blev også tilpligtet at betale bidrag til PensionDanmarks Uddannelsesfonde A/S.

⁷⁸ Arbejdsrettens dom af d. 12. december 2007, sag nr. A2007.831, s. 16

Oprindeligt havde Lauge Bonde tiltrådt en overenskomst med 3F tilbage i 2019 efter at fagforeningen havde iværksat konflikt imod virksomheden. Det var imod virksomhedens ønske at tiltræde, eftersom man var mangeårigt medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening og det omhandlende arbejde var dækket af dennes overenskomst med Det Faglige Hus. Medarbejderne var ligesom Lauge Bonde utilfredse med overenskomstindgåelsen, hvorfor de gik til pressen og fortalte om hvordan det efter deres opfattelse havde forringet deres vilkår.⁷⁹ Det endte med at virksomheden med medarbejdernes opbakning opsagde overenskomsten nogle måneder senere.

3F anfører, at konflikten mod virksomheden var lovlig. I forbindelse med tiltrædelsen af overenskomsten var vilkår om pension og bidrag til fonde ikke blevet problematiseret. De anfører at de stillede krav ikke er usaglige, eftersom de gælder for alle, der har tiltrådt organisationsoverenskomsten. De finder heller ikke at pensionsordningen i PensionDanmark er på ringere vilkår end medarbejdernes hidtidige pensionsordning i AP Pension.⁸⁰

KA for Lauge Bonde anfører, at virksomheden ikke er omfattet af overenskomstvilkårene om indbetaling og indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark eller til uddannelsesfondene hertil. Indgåelse er ugyldig i medfør af aftalelovens §29, fordi den er indgået under retsstridig tvang og tillige ugyldig efter aftalelovens §36. Virksomheden anfører at 3F ikke har givet en saglig forklaring på, hvorfor medarbejdernes pension skal overflyttes og man finder at kravet om betaling til uddannelsesfondene er usagligt, idet de penge alene går til efteruddannelse af 3F-medlemmer. Forsikringsmægleren, som udtaler sig i sagen mener, at han ville pådrage sig et erstatningsansvar, hvis han havde flyttet medarbejderne til PensionDanmark.⁸¹

Arbejdsretten finder, at virksomheden fortsat er forpligtet af overenskomsten, selvom den er blevet opsagt, idet der ikke er blevet indgået en ny overenskomst, der omfatter de samme parter og virksomheden ikke har frigjort sig ved konflikt. Derfor er fortsat forpligtet af tiltrædelsesoverenskomsten i overensstemmelse med hovedaftalens §7, stk. 2. Arbejdsretten finder det ikke godtgjort at det er usagligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre tiltrædelsesoverenskomsten gældende.

⁷⁹ Se for eksempel <https://dbrs.dk/artikel/overblik-sagen-om-lauge-bonde-og-3f>

⁸⁰ Arbejdsrettens dom af 23. februar 2022 i sag nr. 2021-6071, s. 21

⁸¹ Arbejdsrettens dom af 23. februar 2022 i sag nr. 2021-6071, s. 20

Arbejdsretten finder ikke, at virksomheden har godtgjort nogen usagligheder, for så vidt angår 3F's forskellige krav. Således bliver 3F's påstande taget til følge, og udover indbetalinger til henholdsvis pension og uddannelsesfond, fastsættes en skønsmæssig bod på 30.000 kroner, som virksomheden skal betale 3F for bruddet på overenskomsten.⁸²

Således består konfliktretten for den faglige organisation også i det tilfælde, hvor en virksomhed har opsagt overenskomsten og der ikke er indgået en ny. Virksomheden forsøger sig med at påberåbe både AFTL §36 og §29 uden held. Virksomheden forpligtes ikke alene til at indgå overenskomst, men tvinges tillige til at flytte medarbejders pensionsordninger, uanset hvilke konsekvenser det har for dem.

5.3 Hvornår er virksomhedens eksistensgrundlag truet?

Som nævnt ovenfor i afsnit 4.3, bliver det ved vurderingen af et kollektivt kampskridts lovlighed tilagt betydning om det konkrete kampskridt medfører, at virksomhedens eksistensgrundlag bliver truet. Ud fra de tidligere omtalte sager om Restaurant Vejlegården og Nørrebro Bryghus og som følge af den vide konfliktret, Arbejdsretten indrømmer de faglige organisationer, skal der rimelig meget til, før Arbejdsretten fastslår, at en virksomheds eksistensgrundlag er sat på spil. Dette har nær sammenhæng med, at formålet med at indlede konflikt netop er, at det skal udgøre en økonomisk udfordring for arbejdsgiveren, således at denne går med til at indgå overenskomsten, som fagforeningen forsøger at udbrede.

I sagerne mod henholdsvis Restaurant Vejlegården og Nørrebro Bryghus, anvendes blokade som kollektivt kampskridt. Det er som udgangspunkt et lovligt kampskridt. I de to sager var der dog tilfælde af ulovlig brug af dette kampskridt, da løbesedlerne og bannerne var en generel opfordring til ikke at besøge stederne. På den måde kommer kamphandlingerne til at true virksomhedens eksistensgrundlag ved at afskære den fra at udøve sin virksomhed, idet forbundet direkte opfordrer forbigående mennesker til at boykotte stedet. For restauranter, som langt hen ad vejen har drop kunder som målgruppe, er det således vanskeligt at drive en sådan, hvis de potentielle kunder bliver guidet videre.

⁸² Arbejdsrettens dom af 23. februar 2022 i sag nr. 2021-6071, s. 25-27

I Nørrebro Bryghus-sagen bliver der endvidere fremlagt et regnskab, der viser, at virksomheden oplever økonomisk nedgang. Arbejdsretten finder det dog ikke godtgjort, at dette skyldes konflikten.⁸³

I Arbejdsrettens dom af 9. juli 2021 i sag nr. AR2021.382, forsøgte virksomheden på samme måde at fremlægge sit regnskab og illustrere de udfordringer, konflikten havde medført for dens økonomi. Sagen omhandler en konflikt mellem Jensens Bøfhus A/S og Fælles Fagligt Forbund, om hvorvidt denne konflikt kunne anses for lovlig, fordi virksomheden som følge af den iværksatte konflikt ikke kunne modtage lønkompensation i forbindelse med covid-19-pandemien.

Under covid-19-pandemien blev der indgået en trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, om midlertidig lønkompensation på det private arbejdsmarked, som følge af den nedlukning landet blev udsat for fra marts 2020 og frem. Ordningen havde til hensigt at kompensere arbejdsgiverne, så de ikke blev nødsagede til at afskedige deres medarbejdere som følge af nedlukningen. Der er således tale om en ekstraordinær ordning, fordi landet var ramt af en sundhedspanдеми. De nærmere betingelser for, hvem der var berettigede til at modtage lønkompensation blev fastsat af Erhvervsstyrelsen i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020, hvori det lyder i §4, stk. 6: *”En virksomhed kan ikke få udbetalt lønkompensation for ansatte i stillingskategorier, der er omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part. [...]”* og denne bestemmelse er videreført i de efterfølgende bekendtgørelser, herunder den nugældende. Argumentet fra Beskæftigelsesministeren er, at staten skal holde sig neutral i arbejdskonflikter og derfor er virksomheder, som er part i en kollektiv arbejdskonflikt afskåret fra at modtage kompensation fra staten.

Konflikten opstår ved at Jensens Bøfhus A/S opsiger sit medlemskab af HORESTA med henblik på selv at kunne råde over overenskomstrelationen ved overenskomstfornyelsen i foråret 2020. Herefter opsagde virksomhedens administrerende direktør overenskomsten mellem denne og 3F til udløb d. 1. marts 2020.⁸⁴ Overenskomstforhandlingerne førte imidlertid ikke til en aftale, hvorfor virksomheden udsendte lockoutvarsel til 3F. Der blev forsøgt med et møde mellem parterne i

⁸³ Arbejdsrettens dom af d. 12. december 2007, sag nr. A2007.831, s. 30

⁸⁴ Arbejdsrettens dom af 9. juli 2021, sag nr. AR2021.382, s. 2

Forligsinstitutionen, men også disse forhandlinger blev afsluttet uden en aftale og lockout trådte derfor i kraft. Herefter varslede 3F blokade og strejke overfor virksomheden og orienterer Erhvervsstyrelsen om konflikten og gør opmærksom på at virksomheden således ikke kan modtage lønkom-pensation. Virksomheden forsøger flere gange at få 3F til at suspendere konflikten, så længe covid-19-nedlukningen står på, men dette accepteres ikke. Den eneste løsning, 3F ser, er at der bliver indgået overenskomst.

Jensens Bøfhus mener ikke, at frigørelseskonflikten er relevant for den konflikt, denne afgørelse vedrører, idet den ifølge virksomheden var afsluttet. Som følge heraf skal den etablerede konflikt kendes ulovlig, da den er uproportionel i forhold til mål og midler. Den truer virksomhedens eksistensgrundlag, da denne som følge af den manglende compensation har været nødsaget til at afskedige 250 ansatte. Virksomheden havde forud for covid-19 en virksomhed i fremgang.

Hertil finder modparten, 3F, at hovedkonflikten er lovlig, idet den forfølger et lovligt formål, da den er til støtte for krav om overenskomst. Der er særlig styrke og aktualitet, idet foreningen har haft overenskomst med virksomheden i årtier. 3F mener kun at proportionalitetskravet kan påberåbes, når der er tale om sympatikonflikter.

Arbejdsretten finder, at 3F's interesse i at opnå overenskomst har den fornødne styrke og aktualitet til at der er tale om at konflikten forfølger et rimeligt fagligt formål. Dermed er den første betingelse for en lovlig konflikt opfyldt. Arbejdsretten fastslår, at proportionalitetsprincippet også finder anvendelse på en hovedkonflikt.⁸⁵ De anvendte midler – blokade og strejke – er lovlige kollektive kampskridt og Arbejdsretten finder, at det ikke er kampmidlerne, der har bevirket, at virksomheden ikke kunne udøve sin erhvervsaktivitet, men dette følger af nedlukningen grundet covid-19. Selvom Jensens Bøfhus ikke kunne modtage lønkom-pensation grundet konflikten, finder Arbejdsretten ikke, at dette gør den uproportionel.

Afgørelsen er med til at illustrere den vide konfliktret, ligesom der skal meget til, før man finder at virksomhedens eksistensgrundlag er truet. Det må gerne have væsentlige økonomiske konsekvenser for arbejdsgiveren, at en konflikt står på. I sagen med Jensens Bøfhus, synes det dog ikke at være

⁸⁵ Arbejdsrettens dom af 9. juli 2021, sag nr. AR2021.382, s. 21

arbejdsgiveren, der rammes hårdest af den konkrete konflikt, men derimod de omhandlende medarbejdere, som bliver afskediget og dermed står uden job.

5.4 Nærmere pålæggelse end forhandling?

Fælles for alle sagerne, der er gennemgået i nærværende speciale, er at der er umiddelbar modvilje fra arbejdsgivere, hvilket er en forudsætning for at arbejdskonflikter overhovedet opstår. Et andet gennemgående træk, er at medarbejderne heller ikke ønsker at skifte overenskomst eller vilkår. Det kan i de situationer ikke være for de omhandlende lønmodtageres skyld, at fagforbundet holder på sin ret til at opnå overenskomst med virksomheden. Lauge Bonde-sagen fik stor mediebevågenhed, som følge af at medarbejderne var utilfredse med den nye overenskomsts betydning for dem.

De aftaleretlige bestemmelser om ugyldighed enten grundet tvang, AFTL §29 eller rimelighedsklausulen i AFTL §36, bliver af og til påberåbt af virksomhederne, ligesom som KA forsøgte i Lauge Bonde-sagen, hvor Arbejdsretten fandt, at det ikke var godtgjort. Når der er tale om, at de faglige organisationer nyder immunitet i forhold til AFTL §29 og det er almindelig anerkendt, at tvangsmæssige metoder inden for arbejdsretten lovligt kan anvendes – og at det endda er formålet at presse en arbejdsgiver til at indgå overenskomst – er det svært at argumentere for at er tale om en reel forhandling. Ud fra de lovlige metoder og kollektive kampskridt, som de faglige organisationer lovligt kan tage i brug, hvor der bliver stillet et krav og iværksat konflikt, hvis dette krav ikke bliver mødt, er der nærmere tale om at arbejdsgiveren bliver pålagt en overenskomst. Dette understøttes af, at konfliktretten består, selvom det omhandlende arbejde allerede er overenskomstdækket ved en anden faglig organisation – arbejdsgiveren kan således ikke selv vælge sin aftalepart.

Det kan ud fra de faglige organisationers handlinger og Arbejdsrettens praksis virke som om, at hvis man ikke har valgt den rigtige overenskomst, kan organisationerne indlede en konflikt, udvide den og lade den løbe indtil arbejdsgiveren giver sig. Det er følgelig også den mulighed overenskomstsystemet og dermed ordnede arbejdsvilkår, har for at blive udbredt, når det nu ikke sker via lov.

6 Organisationernes indflydelse og lovgivers indblanding

Afsnittet omhandler organisationernes indflydelse på de lovgivningsmæssige forhold gennem blandt andet en analyse af Hovedorganisationernes redegørelse fra 2003, som Arbejdsretten flere gange henviser til i sine afgørelser. Slutteligt omtales konfliktrettens indvirkning på organisationsfriheden.

6.1 Hovedorganisationernes redegørelse af d. 17. juni 2003

Det har gennem tiden været diskuteret flere gange i Folketinget, hvorvidt man skulle regulere i konfliktretten og eventuelt forsøge at begrænse den. Heriblandt i forbindelse med et beslutningsforslag fremsat af Kristendemokraterne d. 12. marts 2002. Heri opfordrede man regeringen til at fremsætte et lovforslag, der kunne begrænse de faglige organisationers konfliktret over for arbejdsgivere med overenskomst, således at der kun skal være konfliktret, hvis der foreligger meget stærke grunde, eksempelvis at den eksisterende overenskomst slet ikke svarer til branchens. Forslaget skal gælde, hvor der ikke er hovedaftalemæssige bindinger mellem den konfliktende faglige organisation og virksomheden.⁸⁶ Forslaget har således til hensigt at gøre op med forskellen på konkurrerende overenskomstkrav henholdsvis i og uden for samme hovedaftale.

I bemærkningerne til lovforslaget udtrykkes der bekymring for, at virksomheder kan blive udsat for en ødelæggende konflikt, selvom de i mange år har været overenskomstdækket med tilfredsstillende løn- og ansættelsesforhold. Denne bekymring er for så vidt reel, for det er også de problematikker, som afdækkes i henholdsvis Lauge Bonde-sagen og sagen mod Restaurant Vejlegården.

Det anføres i bemærkningerne til forslaget, at *"Det kan ikke være virksomhedens problem at to faglige organisationer strides om at overenskomstdække det samme arbejde"*⁸⁷, samt at der bør tages hensyn til arbejdsgivere, der har allerede er overenskomstdækkede og disses interesse i ikke at indgå dobbeltoverenskomst. Det findes i betænkningen at dette alene kan løses ved lovgivning.

⁸⁶ Beslutningsforslag nr. B 83, spalte 4157

⁸⁷ Beslutningsforslag nr. B 83, spalte 4158

Arbejdsretten har dog indtaget det standpunkt, at når arbejdsgiveren ikke har sluttet overenskomst med forbund under hovedorganisationerne, må arbejdsgiveren regne med at blive offer for forbundenes indbyrdes stridigheder.⁸⁸

DA og LO tilbyder af egen drift på baggrund af det fremsatte forslag, at kulegrave området og gå Arbejdsrettens praksis og konfliktrettens udvikling på dette område grundigt igennem. Dette er følgelig af væsentlig interesse for de to hovedorganisationer, eftersom en vedtagelse af en sådan lovmæssig begrænsning, vil ændre grundlæggende på rollefordelingen på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationerne kommer ikke overraskende frem til, at fremførsel af lovforslaget ikke er hensigtsmæssigt. Efter deres gennemgang af arbejdsrettens praksis og de opstillede krav for retten til lovlig at indlede konflikt, bruges nu af Arbejdsretten, når der skal træffes afgørelse herom. Det ses både i Arbejdsrettens begrundelse i Nørrebro Bryghus-sagen og Jensens Bøfhus-sagen, hvor de opstillede kriterier anvendes. Beslutningsforslaget blev forkastet på baggrund af denne redegørelse, hvilket viser hvor stor en politisk indflydelse, hovedorganisationerne DA og LO har.

DA og LO konkluderer i redegørelsen, at der på området for beslutningsforslaget allerede gælder visse begrænsninger i konfliktretten i forhold til, hvad der gælder i relation til traditionelt organiserede virksomheder. Begrænsninger er fastlagt af Arbejdsrettens praksis og der fastlægges løbende nye. Det er en vedvarende proces, som efter Hovedorganisationernes opfattelse er en afbalanceret måde at sikre kontinuitet og sammenhæng på et område af vital betydning for det danske aftalesystem.⁸⁹

Man kan dels vælge at se Hovedorganisationernes redegørelse og dennes konklusion, som et udtryk for at organisationerne ikke ønsker at blive frataget indflydelsen. Omvendt vil politiske, lovgivningsmæssige tiltag være indgriben i den balance, som praksis har skabt gennem mere end 100 år.

⁸⁸ Redegørelsen af DA og LO, s. 35

⁸⁹ Redegørelsen af DA og LO, s. 46

Det rejser herefter spørgsmålet om politisk, lovgivningsmæssig indblanding kan afhjælpe de udfordringer, konfliktretten bevirker for virksomhederne. For det første vil det være ganske tungt at skulle ændre på hele det arbejdsretlige system. Den danske aftalemodel, hvor overenskomsterne bliver forhandlet med jævne mellemrum, har forholdsvis let ved at følge samfundsudviklingen og der kan lettere indføres nogle justeringer og tilpasninger, end hvis der skulle en decideret lovændring til at ændre vilkårene. Overenskomststudbredelse fungerer umiddelbart tilfredsstillende, eftersom flere og flere fagområder er overenskomstdækkede i dag. Selvom en overenskomst bevirker en indskrænkning i arbejdsgiverens ledelsesret, er dette dog lettere for arbejdsgiveren at få indflydelse på via en forhandling, hvorimod et lovindgreb eller mere lovgivning på området, er længere ude af arbejdsgiverens hænder.

Ovenfor er fredspligten omtalt som en fordel for arbejdsgiveren, der således har rolige forhold i overenskomstens løb. Dette kan dog forstyrres, hvis man ikke har en overenskomst med en af de dominerende hovedorganisationer, da det, som anført i både Lauge Bonde-sagen og Nørrebro Bryghus, ikke er relevant, at der er tegnet overenskomst til anden side, når det er en konkurrerende overenskomst på tværs af hovedorganisationer, ligesom medarbejdernes ønske ikke tillægges betydning. Dette påvirker naturligvis både arbejdsgiveren såvel som medarbejdernes rimelighedsfølelse.

6.2 Konfliktrettens indvirkning på organisationsfriheden

Efter gennemgang af ovenstående praksis, står det klart at de faglige organisationer har en vid konfliktret – også i de tilfælde, hvor der allerede er indgået overenskomst til anden side, så længe dette er uden for hovedaftaleområdet. Den omfattende konfliktret og de tvangselementer, som organisationerne legitimt kan gøre brug af, får en indirekte virkning på organisationsfriheden.

Organisationsfriheden bliver ikke direkte udfordret af den danske model, da der ikke er tale om statslig indgriben i en arbejdsgivers organisationsforhold. Det bliver også fastslået i Gustafsson-sagen, at staten ikke misligholder sine forpligtelser ved ikke at gribe ind i kollektive arbejdskonflikter mod udenforstående arbejdsgivere. I sagen var der dog tale om, at arbejdsgiveren ikke ville indgå i

noget overenskomstforhold overhovedet, hvorfor denne heller ikke havde overenskomst til anden side. Det er muligt, at sagen ville kunne have fået et andet udfald, hvis dette havde været tilfældet.

Med Gustafsson-sagen, kan det udledes, at den negative foreningsfrihed ikke er begrænset af konfliktretten. Hvis man ser på den negative foreningsfrihed isoleret set – så er denne ikke krænket, idet man altid kan tiltræde en overenskomst uden at være medlem. Der var i sagen ikke tale om, at konflikten kun ville stoppe, hvis Gustafsson ville melde sig ind i den faglige organisation, ligesom dette ikke har været krævet i de øvrige analyserede afgørelser. Der er alene tale om at tiltræde en overenskomst. Derfor er den negative foreningsfrihed – retten til at stå uden for en forening – ikke udfordret. Ser man derimod på organisationsretten som retten til selv at vælge sin aftalepart og hvem, man organiserer sig med og ikke mindst, hvilke aftaler man ønsker at indgå, så er den mere tvivlsom.

Som det udgangspunkt er der i forbindelse med overenskomstindgåelse forhandlingsfrihed, som i almindelig aftaleret. Udfordringen opstår ved, at dette kun er formelt. Konfliktrettens rækkevidde taget i betragtning, samt de midler og den tidsudstrækning, en arbejdskonflikt kan strække sig ud over, bevirker i praksis, at det kun er en teoretisk frihed. Det kræver en ressourcestærk arbejdsgiver på et både juridisk, tidsmæssigt og ikke mindst økonomisk plan at stå længerevarende konflikter igennem, og derfor ses de også i mange tilfælde, ligesom Lauge Bonde-sagen, at arbejdsgiveren vælger at bøje sig og indgå overenskomst. De faglige organisationer bliver ved og udvider konflikten, indtil der foreligger en underskrevet overenskomst og det er derfor svært at forene fuldstændig organisationsfrihed med en så vid konfliktret.

Hertil kan det tilføjes, at arbejdsgiveren kan have været mangeårigt medlem af en udenforstående arbejdsgiverforening og have fulgt deres overenskomst i den gode tro, at man behandlede sine medarbejdere forsvarligt og i den opfattelse, at også medarbejdernes interesser var behørigt varetaget. Når man efter en konflikt så bliver pålagt at indgå overenskomst med et andet forbund, er det givetvis ikke længere så naturligt forsat at være medlem af en udenforstående (konkurrerende) forening. Det må kunne forventes nogle samarbejdsfordele at være medlem af den arbejdsgiverorganisation, hvis organisationsoverenskomst, man har tiltrådt.

Er arbejdsgiver derimod fuldstændig modstander af hele overenskomssystemet, som var tilfældet i Gustafsson-sagen, er det en holdning, der er vanskelig fastholde, eftersom det er overenskomsterne, der skal fremme ordnede vilkår og forhold på arbejdspladserne, da lovgiver har en knapt så dominerende rolle inden for regulering af arbejdsretten. Det er som nævnt muligt for arbejdsgiveren at stå uden for en arbejdsgiverforening, men efter retspraksis og med det formål, overenskomssystemet har, er det ganske vanskeligt at vedblive at stå uden for overenskomst. Det er muligt, men bestemt ikke sikkert at antage, at Domstolen var nået frem til et andet resultat, hvis Gustafsson havde tegnet overenskomst med et andet forbund, frem for ikke at have nogen overenskomst overhovedet.

Det fremgår af den juridiske litteratur, at der er forhandlingsfrihed og at man som udgangspunkt ikke har pligt til at indgå aftale eller overenskomst med nogen. Dette forudsætter igen, at arbejdsgiveren står i en position, hvor denne rent økonomisk kan tåle en igangsat konflikt – men den vide konfliktret og navnlig adgangen til at iværksætte sympatikonflikter, kommer til veje tungere end princippet om forhandlingsfrihed, fordi sympatikonflikter i praksis får afgørende betydning. Dog kan en modvillig arbejdsgiver ikke pålægges at indgå overenskomst igennem Statens Forligsinstitution eller ved lov, hvilket taler for organisationsfrihedens beståen.

6.3 Særligt inden for det offentlige

Når der anlægges konflikt mod en arbejdsgiver i den offentlige sektor, eksempelvis et sygehus eller en skole, får det ofte stor mediebevågenhed, eftersom der er stor samfundsmæssig interesse her. Arbejdskonflikter på dette område kan få vidtrækkende konsekvenser for mange mennesker, eftersom arbejdsnedlæggelser her betyder at vigtige samfundsfunktioner ikke varetages i samme omfang, som havde der ikke været under konflikt.

Det offentlige arbejdsmarked er stort set fuldt ud overenskomstdækket og derfor er der mulighed for at parterne uenigheder tages til behandling Forligsinstitutionen, når den nye overenskomst forhandles på plads, og kan mæglingsforslaget ikke bringe dem til enighed, kan det i sidste ende ophøjes til lov. I forbindelse med den netop gennemførte forhandling om OK21, forhandlede blandt

andet sygeplejerskernes arbejds- og navnlig lønforhold mellem Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd.⁹⁰

Stort set aldrig sympatikonflikt på det offentlige arbejdsmarked, hverken ved indgåelse eller fornyelse. Men det er dog en mulighed.⁹¹ Hvor de private arbejdsgivere kan blive mødt med overenskomstkrav og dermed sympatikonflikter, der kan være ødelæggende eller i hvert fald omkostningsfulde for virksomheden, sker der inden for det offentlige mest af alt en udmatning af lønmodtagerne. Dette ses ved at man i stedet for at gøre brug af sympatikonflikter, tradition blot udvider de strejker, man har iværksat. Dette skete også under OK21-forhandlingerne, hvor der efter hver forhandlingsrunde, blev udvidet strejken til øvrige områder af sygeplejen. På den måde, bliver de tilbageværende medarbejdere spændt hårdere for, men arbejdsgiveren bliver følgelig også presset af at eksempelvis operationer må udskydes og der er større risiko for, at der sker fejl eller patienter ikke får tilstrækkelig behandling.

Det offentlige er på ikke, som virksomhederne, i risiko for at gå konkurs og konflikterne kan derfor nå at blive omfattende, inden det til sidst, som i de nævnte OK21-forhandlinger, ender med et lovindgreb, fordi Regeringen ikke længere kan lade stå til. Det har vidtrækkende konsekvenser for samfundet, når sundhedsvæsenet er i konflikt.

Derimod bevirkede lovindgrebet i det konkrete tilfælde, at sygeplejerskerne ikke fik det, de havde indledt konflikt til støtte for krav om. Mæglingsforslaget var blevet forkastet af medlemmerne, men ved ophøjningen til lov, bliver forliget pålagt dem. Også i dette tilfælde synes medarbejderne således at betale en høj pris for de faglige organisationers konflikt med deres arbejdsgiver.

⁹⁰ <https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/overenskomster-og-aftaler/ok21/ok21-aftalerne-se-dem-her>

⁹¹ Kristiansen, Jens i *Den kollektive arbejdsret*, s. 581

7 Opsamling og konklusion

De faglige organisationer har flere kampmidler, som lovligt kan tages i brug, når der opstår en konflikt med en arbejdsgiver i forbindelse med overenskomstindgåelse. Der kan både iværksættes strejke, blokade og sympatikonflikter med det sigte at få arbejdsgiveren bragt til forhandlingsbordet med henblik på at indgå en aftale om eller tiltræde en allerede eksisterende overenskomst.

Der er igennem Arbejdsrettens praksis gennem tiden blevet accepteret en vidtgående konfliktret for de faglige organisationer, som dermed lovligt kan lægge et stort pres på arbejdsgiverne ved iværksættelse af kamphandlinger til støtte for deres krav om overenskomst for det omhandlende arbejde, som arbejdsgiverens ansatte udfører.

Særligt adgangen til sympatikonflikt er bred, eftersom der kun stilles betingelse om interessefællesskab organisationernes medlemmer imellem og at hovedkonflikten skal være lovlig. Sympatikonflikterne er formegentlig også det stærkeste pressionsmiddel, idet de medvirker vidtrækkende konsekvenser for arbejdsgiveren og gør det vanskeligt for virksomheden at drive deres forretning. Det ses i såvel Arbejdsrettens afgørelse i sagen mod Restaurant Vejlegården, som sagen mod Nørrebro Bryghus. Selvom nogle af sympatikonflikterne bliver kendt ulovlige, medfører det ikke at retten til at iværksætte sympatikonflikt er ulovlig i sig selv og trods de ulovlige kampmidler, findes disse ikke at have haft sådan betydning for virksomheden, at konflikten bør kendes ulovlig. Der er således en forholdsvis bred margen for det tilladte, i relation til hvilke midler de faglige organisationer må tage i brug. Dog er der ikke tale om en ubegrænset konfliktret, eftersom der er nogle af kampskridtene, eksempelvis opfordring til kundeboykot og direkte henvendelser til virksomhedernes kunder, bliver kendt ulovlige, ligesom adgang til at få afhentet sit affald på virksomheden, ikke var en lovlig sympatihandling.

Konfliktretten består, selvom arbejdsgiveren opsiges overenskomsten, det ses ud af Lauge Bondesagen og understøttes ikke blot af at organisationens frifindelsespåstand blev taget til følge, men også at virksomheden blev idømt bod for den manglende indbetaling til henholdsvis pensionselskab og uddannelsesfond.

I sagen mod Jensens Bøfhus ses det, hvor langt konfliktretten rækker i forhold til virksomhedens eksistensgrundlag. I Nørrebro Bryghus-sagen forsøger virksomheden også ved fremlæggelse af sit regnskab, som ikke er prangende, efter virksomhedens opfattelse som følge af konflikten, men dette finder Arbejdsretten ikke godtgjort eller at det skulle have betydning for konflikten's lovlighed. Sagen vedrørende Jensens Bøfhus har dog en lidt anden karakter. Virksomheden har som følge af en verdensomspændende pandemi ikke mulighed for at holde åbent og som følge af forhold i lovgivningen, kan de ikke modtage lønkomensation til medarbejderne, så længe de er i en arbejdsretlig konflikt. Der skal således virkelig meget til, førend Arbejdsretten finder virksomhedens eksistensgrundlag sat på spil, når det drejer sig om økonomiske forhold og det er helt legitimt, at konflikten bevirker følgeskader på arbejdsgiverens økonomi.

Arbejdsgiveren kan således lovligt presses til at tiltræde en overenskomst, herunder hvori der er vilkår om betaling til bestemte pensionsordninger og uddannelsesfonde, som primært henvender sig til medlemmerne af den konfliktende lønmodtagerforening. Arbejdsgiveren må tåle at blive mødt af konflikt og vidtrækkende sympatikonflikter, såfremt den faglige organisation følger et lovligt formål med konflikten og i øvrigt iværksætter denne lovligt.

Dog kan arbejdsgiveren kun pålægges at tiltræde en organisationsoverenskomst som den foreligger, og kan ikke som følge af at være udenforstående sagligt kræves at tiltræde mere vidtgående bestemmelser end dem, der foreskrives i overenskomsten.

Slutteligt til spørgsmålet om, hvorvidt konfliktretten bevirker at der reelt ikke er organisationsfrihed for en arbejdsgiver i dansk ret. De faglige organisationer vedbliver at udvide konflikten, indtil de opnår en underskrevet overenskomst og det forhold at nogle af de sædvanlige aftaleretlige principper, herunder frit valg af aftalepart, samt aftalelovens §§29 og 36 ikke har særlig vægt, får forhandlingen mere karakter af pålæggelse end reel forhandling.

Som overvejende og teoretisk udgangspunkt, er der foreningsfrihed og organisationsfrihed på det danske arbejdsmarked. Foreningsfriheden er heller ikke udfordret på samme måde, hvilket blandt andet følger af Gustafsson-sagen, idet en arbejdsgiver godt kan tiltræde en overenskomst uden at melde sig ind i den pågældende forening. I forhold til organisationsfriheden, kan denne være svær

at forene med en konfliktret af den rækkevidde, som Arbejdsrettens praksis tillader på nuværende tidspunkt. Hvis en arbejdsgiver skal fastholde ikke at blive organiseret i et overenskomstforhold, kræver det betydelige ressourcer, som arbejdsgiveren – alt afhængig af hvor længe konflikten varer og hvilken omfang, den får – i praksis ikke kan vedblive at stå imod. I nogle tilfælde går konflikten tillige ud over arbejdstagerne i virksomheden, både når arbejdsgiveren er en privat virksomhed eller en offentlig institution.

Dog er der også fordele ved det traditionelle overenskomstsysteem, som er mere dynamisk og inddelingen i fagområder gør, at man får en relevant overenskomstpart og faglig sparring. Den danske model har mange år bag sig og er fortsat under udvikling og der vil tillige være udfordringer forbundet med at indføre lovgivningsmæssige tiltag på området, idet det vil være meget tungt at skulle ændre på hele arbejdsmarkedets regulering.

Abstract

This assignment is operating with the Employer's freedom of association and the right for trade unions to establish collective conflicts with the purpose of concluding a collective agreement.

The Danish labour law is mainly regulated by collective agreements and the practice of the Labour Court. There is absence of legislation, which leaves the labour market parties with some amount of influence and responsibility to secure good working and employment conditions. Therefore, can both the associations of employers and employees use collective industrial actions to put pressure on each other in the negotiations on which conditions, the collective agreement should be settled.

This thesis describes and analyses the different collective industrial actions, including strike, blockade, and conflicts of sympathy. By using verdicts from the Labour Court, it investigates how far the trade unions are allowed to go, especially when conflicting private employers. Denmark is a part of the European Union, wherefore the European Convention on Human Rights article 11 is included in the description and case law is mentioned to show the international protection of the freedom of association, but the international law is not a main topic.

Trade unions have a wide access to establish collective conflicts if the conflict is supporting a legal purpose. There are some limits to the conflict law, for example must the basis of the company's existence not be taken away. Even though there are these limits, they do not mean that the trade unions are not allowed to put massive economical pressure on the employers, since this is the purpose of using conflicts in the first place.

The thesis concludes that since it takes much before the trade unions have exceeded the limits of conflict law, the Employer's freedom of association is challenged. Not in relation to stay out of an employer's association, but in relation to stay out of a collective agreement. If the employer must stay out of a collective agreement, he is going to have a very hard time and will be in risk of bankruptcy. This is a consequence of the minimum of law appearance in the Danish labour system.

Litteraturfortegnelse

Arbejdsrettens praksis

- Arbejdsrettens dom af 21. april 1976 i sag nr. 7601
- Arbejdsrettens dom af 16. november 1981 i sag 9405
- Arbejdsrettens dom af 4. april 1997, i sag 96.217
- Arbejdsrettens dom af d. 12. december 2007, i sag nr. A2007.831
- Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 i sag nr. 2012.0341
- Arbejdsrettens dom af 23. februar 2022 i sag nr. 2021.6071
- Arbejdsrettens dom af 9. juli 2021, sag nr. 2021.382
- Arbejdsrettens dom af 5. september 2013, sag nr. 2013.0076

Faglig voldgifts praksis

- FV 2018.0086 af 5. oktober 2018

National lovgivning

- Aftaleloven, LBKG 2016-03-02 nr. 193
- BEK nr. 701 af 29. maj 2020 om lønkompensation i forbindelse med covid-19
- Grundloven af 1849, L 1953-06-05 nr. 169
- Forligsmandsloven, LBKG 2002-08-20 nr. 709
- Lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, LBKG 2017-08-24 nr. 1003
- Lov om foreningsfrihed LBKG 2006-05-08 nr. 424

EU-lovgivning

- Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (art. 11)

Praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol

- Case of Gustafsson v. Sweden, application no. 15573/89, ECHR judgement of April 25th, 1996

Arbejdsretlige kilder

Hovedaftalen mellem DA og LO

Normen for behandling af faglig strid

Faglitteratur

Jensen, Michael Hansen m.fl., *Dansk Statsforfatningsret*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2016, 2. udgave, 2. oplag

Kristiansen, Jens, *Den kollektive arbejdsret* Djøf Forlag 2021, 4. udgave, 1. oplag

Nielsen, Ruth, *Dansk arbejdsret*, Djøf Forlag 2020, 4. udgave, 1. oplag

Hjemmesider

<https://dbrs.dk/artikel/overblik-sagen-om-lauge-bonde-og-3f>

<https://www.dst.dk/da/Indberet/oplysningssider/loenmodtagerorganisationernes-medlemstal>

<https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/overenskomster-og-aftaler/ok21/ok21-aftalerne-se-dem-her>

Andet

Redegørelsen udarbejdet af DA og LO, 17. juni 2003