



**Notat til Folketingets
Arbejdsmarkedsudvalg
ved foretræde 10. maj 2006**

Randers, den 28. april 2006
J. nr. KA/41/2000-209

KRISTRUPVEJ 37
DK-8900 RANDERS
TLF.: 86 43 80 22
FAX: 86 43 92 24
MAIL: KAF@KAF.DK
WEB: WWW.KAF.DK

Konfliktret mod virksomheder, der allerede er overenskomstdækket

Personlig frihed for den enkelte er de senere år blevet et fokusområde, så den individuelle ret i forhold til kollektivet her fået større betydning. Senest har den Europæiske Menneskerettigheds Domstol kendt de danske eksklusivaftaler for ulovlige, så den enkelte lønmodtager har opnået ret til frit at vælge fagforening. Dette har dog ikke haft nogen betydning for den enkelte arbejdsgivers organisations- og aftalefrihed. Her gælder fortsat princippet om, at den største altid har magten, så en arbejdsgiver må foretage et valg mellem at "bukke eller lukke".

Igennem mange år har fagforeninger frit kunne anvende kollektive kampskridt for at opnå en overenskomst med en arbejdsgiver. Denne ret eksisterer fortsat, selvom virksomheden allerede er overenskomstdækket, f.eks. i kraft af medlemskab af en arbejdsgiverforening. For arbejdsgivere betyder det en risiko for virksomhedens eksistensgrundlag, hvis de vælger at være dækket af en anden overenskomst end med de traditionelle LO-forbund. Denne vidtgående konfliktret betyder reelt, at aftalefriheden er sat ud af kraft for denne gruppe af arbejdsgivere.

Generelt om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst

Når man skal vurdere den nuværende retspraksis, er det værd at bemærke, at loven, der blev vedtaget i 1910 om Den faste Voldgiftsret (senere Arbejdsretten), var særegen, idet den kun gjaldt for DA og LO. Først ved Arbejdsretsloven af 1973 fik Arbejdsretten kompetance til at behandle sager om kollektive overenskomster inden for andre områder. I 1997 blev Arbejdsretsloven ændret således, at behandling af sager for andre overenskomstområder, kunne ske uden medvirken af faglige dommere fra DA og LO. Retsspraksis er derfor udviklet af overenskomstparterne DA og LO selv.

Den nuværende danske retstilstand kan sammenfattes således, at en fagforening som udgangspunkt har ret til at konflikte en arbejdsgiver med henblik på at opnå overenskomst, såfremt fagforeningen forfølger et rimeligt fagligt formål, herunder at arbejdet henhører under organisationens naturlige faglige område. Det er ikke en betingelse, at fagforeningen har medlemmer på den konfliktramte virksomhed, eller at der er et konkret behov for overenskomst som følge af dårlige løn- og arbejdsvilkår.

Konfliktret med henblik på opnåelse af konkurrerende overenskomst

Først i 1974 tog Arbejdsretten stilling til spørgsmålet om, hvilken betydning en eksisterende overenskomst på en virksomhed har for fagforeningers konfliktret.

Arbejdsretten har opstillet en grundsætning om indskrænket konfliktret i de tilfælde, hvor der er en bestående overenskomst. Arbejdsretten foretager dog en sondring mellem de tilfælde, hvor de konkurrerende faglige organisationer er inden for samme hovedorganisation, og de tilfælde, hvor de ikke er i samme hovedorganisation.

Arbejdsrettens praksis er derfor, at der ikke er konfliktret, når arbejdet allerede er overenskomstdækket med en anden fagforening inden for samme hovedorganisation, i hvert fald, når der er tale om LO-forbund. Her gælder i stedet, at der skal være "meget stærke grunde" for at en fagforening kan opnå konfliktret.

Andre konfliktsituationer - ikke samme hovedorganisation

På baggrund af en lang række sager, bl.a. ført af Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), viser at Arbejdsrettens praksis er en vidtgående konfliktret, når de faglige organisationer ikke er medlemmer af samme hovedorganisation. En faglig organisation har derfor konfliktret, hvis den repræsenterer et betydeligt antal medlemmer, og har en faglig interesse.

Brørup- og Ikadan-sagen og senest sagen mod Vestjysk Service Selskab fra 2003 har vist, at det er tilstrækkeligt for en faglig organisation at have et betydeligt antal medlemmer på landsplan. Det har således ingen betydning for Arbejdsretten, om den faglige organisation overhovedet har medlemmer på virksomheden.

At der ikke stilles store krav til medlemstallet på landsplan viser sagen fra 2003, idet den faglige organisation kun havde 3000 medlemmer.

Alle nye domme tillægger det stor betydning, at der er et frit konkurrenceforhold mellem de to faglige organisationer, der kæmper om overenskomstreten. Hensynet til virksomhedens interesse i at undgå dobbeltoverenskomstdækning for samme arbejde nævnes overhovedet ikke.

Afvejning af interesser

Det er en legitim interesse for en fagforening at søge en arbejdsgiver overenskomstdækket. Det store spørgsmål er dog, hvor meget denne legitime interesse skal vægte i forhold til arbejdsgiveren og dennes medarbejderes interesse.

Arbejdsgiveren sætter sin virksomhed på spil og medarbejderne sætter deres job på spil i en konfliktsituation.

Den konfliktende faglige organisation behøver efter Arbejdsrettens praksis ikke at have medlemmer på virksomheden, men kan nøjes med at iværksætte en konflikt gennem pålæg til sine medlemmer om ikke at tage arbejde på virksomheden. Herefter kan det reelle og langt mere risikofrie pres lægges gennem sympatikonflikter. Den faglige organisation kan derfor i en lang række tilfælde iværksætte en konflikt uden selv at løbe en risiko.

Der er således i disse konflikter en manglende jævnbyrdighed mellem virksomheden og den konfliktende organisation m.h.t. konfliktrisiko.

Der bør derfor være en anden afvejning af interesse i disse konflikter, end når to store organisationer står overfor hinanden i en arbejdskonflikt.

Princippet skal i højere grad tage hensyn til, at jo større konfliktrisiko den faglige organisation selv har, jo mere legitim vil en konflikt alt andet lige være. Er der derimod tale om en meget lav konfliktrisiko, som i langt de fleste tilfælde er situationen i konflikter mod KA's medlemsvirksomheder, viser det klart, at der alene er tale om misbrug af organisationsmagt.

Vi mener derfor, at Arbejdsretten i højere grad skal lægge vægt på:

1. virksomhedens størrelse
2. antallet af den konfliktende organisations medlemmer på virksomheden
3. produktionsfølsomhed
4. om virksomheden allerede har overenskomst for det pågældende arbejde

Folketingets behandling

Der har i flere omgange været fremsat forslag i Folketinget, senest i 2003 fremsættes et beslutningsforslag om begrænsning af faglige organisationers konfliktret over for virksomheder, der allerede er overenskomstdækket.

Beslutningsforslaget blev ikke vedtaget, idet Regeringen lagde vægt på en henvendelse fra DA og LO, hvori de tilkendegiver, at de gerne deltager i et arbejde med at gennemgå den arbejdsretlige praksis vedr. iværksættelse af konflikt.

Et flertal i Folketinget udtrykte tilfredshed med DA og LO's initiativ.

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen skrev herefter den 05.07.02 til DA og LO bl.a. følgende:

På baggrund af drøftelserne i Folketinget er der næppe tvivl om, at spørgsmålet om konfliktretten i forhold til allerede overenskomstdækkede virksomheder vil vende tilbage til den politiske dagsorden, hvis ikke DA og LO kan nå frem til en tilfredsstillende løsning.

Regeringen har under behandlingen i Folketinget tilkendegivet, at der i visse tilfælde kan stilles spørgsmål ved det rimelige i omfanget og brugen af konfliktretten i forhold til allerede overenskomstdækkede virksomheder. Regeringen har dog samtidig tilkendegivet, at en lovregulering af konfliktretten bør være den absolut sidste udvej, idet det vil være yderst problematisk og vanskeligt via lovgivning at gribe ind på et så centralt område, som altid har været overladt til arbejdsmarkedets parter egen regulering og Arbejdsrettens praksis.

Regeringen imødeser derfor resultatet af DA og LO's initiativ, som forhåbentlig foreligger i april 2003.

DA og LO redegørelsen

Redegørelsen udkom mod forventning først den 17.06.03, dagen efter at KA fik behandlet konflikten mod Vestjysk Service Selskab for Arbejdsretten.

Konklusionen i redegørelsen er:

Retsdannelsen har karakter af en vedvarende proces, hvor Arbejdsretten igennem sin praksis til stadighed påvirker, udvikler og tilpasser kriterierne for, hvornår et krav om overenskomst lovligt kan understøttes med iværksættelse af kollektive kampskridt.

Arbejdsretten bidrager dermed på såvel en afgørende som en afbalanceret måde til at

sikre kontinuitet og sammehæng på et område af vital betydning for det danske aftalesystem.

På baggrund af redegørelsen konstatere Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen i et brev af 26.08.03 til KA, at han ikke finder lovgivning nødvendig idet han:

1. kan konstatere en udvikling i Arbejdsrettens praksis
2. forventer af de to hovedaktører, DA og LO, at de også fortsat vil være opmærksomme på problemstillingen og yde deres bidrag til, at vi får rimelige forhold på dette område.

En lang række domme efterfølgende fra Arbejdsretten, senest 30.03.06, viser klart, at der ikke i Arbejdsretten er vilje til at ændre den nugældende retstilstand.

Samtlige de konflikter KA har oplevet siden redegørelsen har været iværksat af et LO-forbund, ligesom LO, på vegne af sine forbund, har forsvaret lovligheden af konflikterne i Arbejdsretten.

Vi må derfor konstatere, at LO - som i denne sammenhæng er den væsentligste af de "to hovedaktører" - ikke har vist vilje til at bidrage til, at der kommer "rimelige forhold", men tværtimod tilskynder til anvendelse af disse konflikter. LO har dermed ikke imødekommet Regeringens og Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksens udtrykte forventninger.

Dette understreges af Beskæftigelsesministeren i et brev af 06.04.05 til en medlemsvirksomhed i KA, hvori han udtrykker det på denne måde:

Der er desværre eksempler på, at visse fagforeninger i sin iver efter at indgå overenskomst går over strengen for, hvad der er rimeligt. Det gælder først og fremmest i de tilfælde, hvor virksomheden allerede har indgået kollektiv overenskomst, som sikrer de ansatte ordnede forhold.

Jeg mener imidlertid ikke, at der på nuværende tidspunkt er grundlag for at tage initiativ til et meget principielt lovindgreb, som fundamentalt ville ændre den måde, vi hidtil har fordelt rollerne på det danske arbejdsmarked.

Når det er sagt, vil jeg dog ikke lægge skjul på, at jeg først og fremmest mener, at fagforeningerne bør bruge kræfterne på at få overenskomst på de områder, som i dag er helt uden overenskomst og at fagforeningerne derfor bør bruge konfliktvåbenet med omtanke.

Jeg holder øje med udviklingen og vil især se på, om der udøves den tilstrækkelige selvdisciplin. Hvis det ikke er tilfældet, vil jeg se på sagen igen.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols kendelse vedr. eksklusivaftaler

På baggrunden af dommen af 11.01.06 har Regeringen fremlagt og fået vedtaget en ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

I KA er vi yderst tilfredse med denne lovændring, særligt at beskyttelsen nu ikke alene gælder i en afskedigelsessituation, men er udbredt til at gælde hele arbejdsmarkedet. Det finder vi helt i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 11, der er en sikring af både lønmodtageres og arbejdsgiveres foreningsfrihed.

Vi er også tilfredse med, at der fra flere sider er blevet lagt vægt på, at ændringen af loven skulle have betydning for både lønmodtagere og arbejdsgivere.

Vi har derfor været af den helt klare opfattelse, at dommen og den ændrede lovgivning ville have en betydning for konfliktretten.

Særligt har vi lagt vægt på, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i forbindelse med dommen udtaler:

1. den personlige selvbestemmelse er et væsentligt princip, når konventionen fortolkes
2. statens forpligtelser skal afbalanceres, under hensyntagen til de konkurrerende interesser mellem individet og samfundet som helhed
3. selv om individets interesse til en vis grad må underkastes gruppens interesse, indebærer demokrati ikke altid, at flertallets synspunkter skal have forrang, hvorfor der må sikres mindretallet en rimelig behandling
4. de nationale myndigheder vil under nærmere omstændigheder være forpligtet til at intervenere i forholdet mellem private og vedtage passende foranstaltninger for at sikre den effektive nydelse af de rettigheder, som konventionen giver.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol lægger vægt på, at der er en rimelig balance mellem hensynet til beskyttelse af klagernes interesse og behovet for at sikre fagforeningers muligheder for at beskytte medlemmernes interesse og at ingen skal frygte at miste sit eksistensgrundlag, fordi man håndhæver sin ret til at vælge frit.

Arbejdsrettens dom af 30. marts 2006

Arbejdsretten fastslår i dommen, endda særdeles tydeligt, at hverken forløbet af Folketingets behandling af beslutningsforslag i 2003, DA og LO's redegørelse af 17.06.03 eller Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 11.01.06 vedr. eksklusivaftaler giver grundlag for at ændre den anførte praksis. Arbejdsretten fastslår derfor, at tidligere kendelser fra 1999, 2001 og 2003 fortsat er gældende retsstilling.

Problemet er yderligere blevet forstærket efter, at eksklusivaftalerne er blevet ulovliggjort. Vi mærker en klar tendens til, at LO-forbundene forstærker deres indsats mod at overenskomstdække flere virksomheder, også de der allerede er overenskomstdækket, blot af en anden faglig organisation. Vi oplever, at det sker for at sikre dem selv eksklusivitet, nu andre muligheder er frataget dem. Det medfører yderligere pres mod vore medlemsvirksomheder, hvor vi ikke har en ærlig chance for at forsvare en anerkendt kollektiv overenskomst. Resultatet bliver derfor som før dommen om eksklusivaftaler, et monopoliseret arbejdsmarked, hvor der er eksklusivitet for DA og LO, og hvor alle andre må "bukke eller lukke".

Afsluttende bemærkninger

På baggrund af ovenstående må vi konstatere, at Regeringens forventninger til udvikling af retspraksis og de to hovedaktører LO og DA er blevet skuffet.

Derfor og for at sikre den almindelige respekt for den danske model, opfordrer vi Folketinget til endnu engang at tage sagen op og etablere rimelige regler til regulering af konfliktretten mod virksomheder, der allerede er overenskomstdækket, som f.eks. beslutningsforslag B83 fra 2003.