

Arbejdsretlige konflikter

Seminar i AnsættelsesAdvokater den 19/9 2011

Oplæg ved professor, dr. jur. Jens Kristiansen

Københavns Universitet

Generelt om arbejdskonflikter

- Dansk ret hviler på en vidtgående ret til at anvende arbejdskonflikt i interessedvister
- Retsgrundlaget for konfliktrettens udøvelse har en meget uformel karakter
 - der er ingen almen lovmæssig ramme
 - der kan være hovedaftaler m.v., men som regel kun om formkrav
 - de fleste begrænsninger derfor udviklet i retspraksis
- Tvister om arbejdsretlige konflikter henhører under Arbejdsretten
 - erstatningskrav i anledning af en (af Arbejdsretten fastslået) ulovlig konflikt henhører dog under de almindelige domstole, jf. U2001/1983H (Scandlines)

Forskellige typer arbejdskonflikter

Forskellige formål med kollektive konflikter

- Indgåelse af overenskomst
- Fornyelse af overenskomst
- Bortfald af overenskomst

Indgåelse af overenskomster

- Typisk en konflikt mellem en fagforening og en uorganiseret virksomhed
- Hovedformålet er som regel at få virksomheden til at tiltræde en brancheoverenskomst
- Konflikten er udelukkende reguleret af uskrevne retsprincipper
 - indtil 1973 udviklet af de almindelige domstole
 - fra 1973 videreudviklet af Arbejdsretten
- Konflikter over for serviceydere fra andre EU-lande er reguleret af udstationeringslovens § 6 a

Formelle krav

Da parterne typisk ikke har hovedaftale

- Må organisationen følge sine vedtægter med hensyn til selve beslutningen om at iværksætte konflikt
- Anvende de individuelle opsigelsesvarsler og oplyse identiteten på deltagerne, AT 2001/68 (2001.367 – Teaterkældereren)
 - medmindre organisationen har en begrundet frygt for organisationsstridig adfærd fra arbejdsgiver, AT 2007/106 (2006.786 – DPD)

Konflikten skal have lovligt formål

- Organisationen skal have **naturlig faglig interesse** i at overenskomstdække arbejdet
- ikke krav om medlemmer på virksomheden, AT 2001/78 (2001.589 – Teaterkældereren)
- Ved **tiltrædelsesaftaler** har den uorganiserede arbejdsgiver krav på at blive ligestillet med den organiserede arbejdsgiver i brancheoverenskomsten, medmindre saglige grunde til videregående krav, AT 2007/82 (2006.445 – gebyr- og kontrolkrav)
- Der er som udgangspunkt konfliktret, selv om arbejdet **allerede er overenskomstdækket** af anden fagforening, dog ikke hvis den er i samme hovedorganisation, AT 1999/72 (1999.470 – Linjebus) og AT 2007/178 (2007.831 – Nørrebro Bryghus)

Der må kun benyttes lovlige midler

- **De lovlige kampmidler** er
 - strejke og blokade på lønmodtagerside
 - lockout og boykot på arbejdsgiverside
 - begge parter må tillige benytte sympatikonflikter
- **Ulovlige kampmidler** kan især være
 - fysisk blokade, AT 1976/40 (7601)
 - opfordring til kundeboykot, AT 2007/178 (2007.831 – Nørrebro Bryghus)
- At der er anvendt ulovlige midler gør ikke nødvendigvis hele konflikten ulovlig, AT 2007/178 – Nørrebro Bryghus)

Konflikten må ikke afskære virksomhedens eksistensgrundlag

- Konflikten må ikke afskære virksomhedens eksistensgrundlag
- Det afskærer ikke virksomhedens eksistensgrundlag, at den bliver hårdt berørt **økonomisk** af konflikten, AT 2007/178 (2007.831 – Nørrebro Bryghus)
- Det kan f.eks. afskære virksomhedens eksistensgrundlag, at fagforeningen lægger **kontakter dens kunder** m.v., AT 2000/66 (1999.735 – Brørup Maskinstation)
- Det kan også afskære virksomhedens eksistensgrundlag, at konflikten kan berøve den **offentlige autorisationer** m.v., AT 2002/67 (2001.819 – Affaldsbortskaffelse)

Sympatikonflikter

- **Sympatikonflikter**
 - er lovlige kampmidler i hovedkonflikten
 - undtagelse til fredspligten i sympatikonflikten, jf. Normens § 16
- **Krav** til sympatikonflikter (se generelt AT 2007/178 – 2007.831)
 - skal varsles over for den sympatikonflikte arbejdsgiver
 - hovedkonflikten er lovlig og iværksat
 - interessefællesskab mellem konfliktende
 - egnet til at påvirke hovedkonflikten
 - rimeligt forhold mellem mål og midler
- Både den hovedkonfliktramte og den sympatikonfliktramte arbejdsgiver kan **påtale** sympatikonflikters lovlighed

Fornyelse af overenskomster

- Typisk en konflikt mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerforening
- Konfliktens hovedformål er at presse modparten til at bevæge sig i forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten
- Konflikten reguleres i princippet af parternes hovedaftale m.v.
 - men ofte begrænser aftalerne sig til formelle krav
 - på nogle områder er der dog f.eks. konfliktfriholdesaftaler
- Konflikten vil ofte
 - være genstand for (forudgående) mægling i Statens Forligsinstitution
 - blive genstand for lovindgreb, når dens følger for samfundet bliver meget alvorlige (hvilken rolle vil EMD af 12/11 2008 komme til at spille i fremtiden?)

Formelle krav

- Overenskomsten skal opsiges efter sine regler herom
 - hvis ikke overenskomsten er behørigt opsagt, gælder fredspligten stadig
- Hovedaftalen vil typisk fastsætte krav til vedtagelse og varsling
 - men især varslingsreglerne varierer mellem hovedområderne

Materielle krav

- Hovedaftalerne indeholder normalt krav om, at parterne først er frigjort fra overenskomsten, når der er iværksat ”arbejdsstandsning”
 - der gælder ikke særlige krav til omfanget eller intensiteten og partielle strejker kan derfor benyttes, AT-B 1991-95/158 (FV af 15/2 1995 – det offentlige område)
- Der må kun benyttes lovlige kampmidler, men ikke begrænsninger i omfanget eller virkningerne af konflikten, AT 1935/25 (2027 – Georg Jensen)
 - der er dog på nogle områder indgået særlige konfliktfriholdelsesaftaler
 - samfundstruende konflikter kan ydermere blive bragt til ophør ved lovindgreb, jf. f.eks. lovindgrebet i 2008

Bortfald af overenskomster

- Typisk en konflikt mellem en virksomhed og en fagforening
 - virksomheden kan ønske at opsige egen overenskomst eller
 - frigøre sig fra brancheoverenskomst efter udmeldelse af arbejdsgiverforening
- Konflikten er atypisk ved at tage sigte på en frigørelse fra overenskomsten
- Finder kun sted i tilfælde, hvor frigørelsen er reguleret af en bestemmelse svarende til § 7, stk. 2, i hovedaftalen mellem DA og LO

Generelt om frigørelseskonflikter

En ”arbejdsstandsning er iværksat”

- Når der er etableret en konflikt ”med alle dens risici og følger”, AT 2008/98 (2007.639-41 - Frisørbutikkerne)
- En frigørelseskonflikt skal derfor ”have det fornødne omfang og den fornødne intensitet til at være frigørende”, jf. AR af 23/6 2011 (2011.365 – CSC).

Overenskomstfornyelse ctr. overenskomstbortfald

- HO § 7, stk. 2, og tilsvarende regler, omfatter konflikter med sigte på både overenskomstfornyelse og overenskomstfrigørelse
- Ved overenskomstfornyelse er der ikke særlige krav til konfliktens intensitet og omfang, ATB-1991-95/158 (FV af 15/2 1995)
 - en partiel strejke kan derfor være frigørende
- Ved overenskomstfrigørelse skal konflikten derimod have ”det fornødne omfang og den fornødne intensitet”, AR af 23/6 2011 (2011.352 – CSC)
 - en partiel lockout er derfor ikke uden videre nok

Konkret helhedsbedømmelse

- Det beror på en **konkret helhedsbedømmelse** af forhandlings- og konfliktforløbet, om konflikten har frigørende virkning, AR 23/6 2011 (2011.365 – CSC)
- Arbejdsretten synes **navnlig at lægge vægt på**
 - det forudgående forhandlingsforløb
 - omfanget af ”konfliktende” medarbejdere
 - varigheden af konflikten

Afskæring af konfliktret i særlige tilfælde

- Adgangen til at frigøre sig via frigørelseskonflikt **kan være afskåret** i særlige tilfælde
- Arbejdsretten har suspenderet konfliktadgangen i et tilfælde, hvor virksomheden havde udøvet en omfattende, **organisationsfjendtlig adfærd** for indén, AT 2008/98 (2007.639-41 – Frisørbutikkerne)
- Arbejdsretten har derimod ikke anset en virksomhed for afskåret fra at frigøre sig, så længe en **særlig konfliktfriholdesaftale** bestod, AR 23/6 2011 (2011.365 – CSC)
 - aftalen forudsatte, at frigørelse skulle ske ved konflikt, og konflikten måtte derfor iværksættes inden for de rammer, som aftalen satte
 - det var efter en konkret vurdering nok, at lockouten omfattede 16 % af fagforeningens medlemmer (højst mulighed for 20 %)

Konfliktretten som grundlæggende rettighed

- Konfliktrettens status af grundlæggende rettighed følger to forskellige hovedspor:
- **Integreret led i foreningsfriheden**
 - ikke en del af foreningsfriheden i grundlovens § 78 eller ILO 87 (mangeårig komitepraksis)
 - hidtil ikke del af EMRK art 11, men EMD har skiftet praksis, jf. af domme af 12/11 2008 (Demir og Baykara - storkammer)
 - den ny EMD-praksis kan især få praktisk betydning for muligheden for at foretage lovindgreb i arbejdskonflikter ved overenskomstfornyelse
- **Selvstændig grundrettighed**
 - Den Europæiske Socialpagts art. 6
 - EU-chartrets art. 28, jf. og EFD af 11/12 2007 (C-438/05 – Viking) og 18/12 2007 (C-341/05 – Laval)

Konfliktret og andre grundrettigheder

- Konfliktretten skal afvejes over for andre grundlæggende rettigheder
- Uorganiserede arbejdsgiveres **negative foreningsfrihed**
 - konfliktretten begrænses dog reelt næppe heraf, jf. EMD af 25/4 1996 (Gustafsson) og AT 2007/178 (2007.831 – Nørrebro Bryghus)
- Virksomheders ret til **fri bevægelighed** på tværs af nationale grænser
 - retten til fri etablering og fri serviceudveksling kan begrænse konfliktretten, jf. EFD af 11/12 2007 (Viking) og 18/12 2007 (Laval)
 - Viking-dommen har ikke praktisk betydning for dansk konfliktret, AT 2007/178 (2007.831 – Nørrebro Bryghus)
 - Laval-dommen førte til ny § 6 a i udstationeringsloven, som der endnu ikke har været retssager om