

Jens Kristiansen

DEN KOLLEKTIVE ARBEJDSRET

3. udgave

Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Jens Kristiansen
Den kollektive arbejdsret
3. udgave, 1. oplag

© 2014 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, elektronisk, fotografisk eller anden gengivelse af
eller kopiering fra denne bog eller dele heraf
er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt
uden forlagets skriftlige samtykke eller aftale med Copy-Dan.

Omslag: Bo Helsted
Tryk: Narayana Press, Gylling

Printed in Denmark 2014
ISBN 978-87-574-2698-4

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Gothersgade 137
1123 København K

Telefon: 39 13 55 00
Telefax: 39 13 55 55
e-mail: forlag@djoef.dk
www.djoef-forlag.dk

Forord

Siden anden udgave af Den kollektive arbejdsret udkom i efteråret 2008 er der afsagt en række domme og kendelser. Hovedsigtet med den foreliggende tredje udgave er at indarbejde den nye retspraksis i fremstillingen.

Der er ikke foretaget ændringer i bogens struktur, og fremstillingen er således bygget op om de samme 19 kapitler som i 2. udgaven. I enkelte kapitler er der ændret lidt ved disponeringen af stoffet med det primære sigte at gøre fremstillingen nemmere tilgængelig.

Det er fortsat et hovedsigte med bogen at fungere som dels lærebogsgrundlag for studerende ved universiteter og andre lærestalter, dels håndbog for praktikere med behov for en mere grundig fremstilling af retsområdet.

Jeg takker for de mange nyttige kommentarer fra undervisere, studerende og praktikere til 2. udgaven. En særlig tak til chefkonsulent, advokat Torben Vistisen, Dansk Industri, som har givet sig tid til en generel gennemgang og kommentering af fremstillingen.

Alle kommentarer og forslag til forbedringer er som hidtil velkomne på jens.kristiansen@jur.ku.dk.

København, juni 2014
Jens Kristiansen

Indholdsfortegnelse

Del 1. Grundlaget for den kollektive arbejdsret

Kapitel 1. Udviklingslinjer i den kollektive arbejdsret	25
1. Introduktion	25
2. Den kollektive aftales gennembrud (1871-1899)	26
2.1. Kontrakt- og foreningsfrihed i arbejdslivet	26
2.2. Arbejdskampe og Septemberforlig	29
3. Etablering af statslige konfliktløsningsorganer (1900-1945)	31
3.1. Sondringen mellem rets- og interesseløsningsorganer	31
3.2. De særlige konfliktløsningsorganer	33
3.2.1. Den faste Voldgiftsret	33
3.2.2. Forligsmand i arbejdsstridigheder	35
3.3. Domstolenes rolle i arbejdskonflikter	38
4. Overenskomstsystemet som almen arbejdsmarkedsmode	
(1946-1973)	41
4.1. Overenskomsternes voksende udbredelse	41
4.2. Arbejdsretskommissionen og den ny hovedaftale	43
4.3. Arbejdsretsreformen af 1973	46
5. Kontinuitet og fornyelse i den kollektive arbejdsret (1974-2014)	48
5.1. Overenskomstparternes samfundsøkonomiske ansvar	48
5.2. Decentralisering af aftalerelationer	50
5.3. Arbejdsretlige reformer i menneskeretligt skær	52
5.4. Europæisering af arbejdsmarkedet	56
Kapitel 2. Den kollektive arbejdsret	59
1. Indledning	59
2. Den kollektive arbejdsrets område	60
2.1. Det organisationsbaserede overenskomstsystem	60
2.2. Kollektive relationer på arbejdspladsen	62
2.3. De individuelle relationer	64

3. Det formueretlige fundament	66
3.1. Den kollektive overenskomsts særegne karakter	66
3.2. Aftale- og erstatningsretlige regler	67
3.3. Foreningsretlige regler	70
3.4. Konkurrenceretlige regler	72
3.4.1. Konkurrencelovens undtagelse af løn- og arbejdsforhold	72
3.4.2. Konkurrencebegrænsende elementer i kollektive overenskomster	74
3.4.3. Misbrug af organisationsmagt	76
4. Kollektiv arbejdsret på det offentlige arbejdsmarked	77
4.1. Det offentlige overenskomsts system	78
4.1.1. Det kollektivarbejdsretlige udgangspunkt	78
4.1.2. Forvaltningsretlige modifikationer	80
4.2. Det særlige tjenestemandssystem	81
5. Internationale aspekter i den kollektive arbejdsret	85
5.1. Den kollektive arbejdsrets nationale særpræg	85
5.2. Menneskeretlige forpligtelser i den kollektive arbejdsret	86
5.3. EU og den kollektive arbejdsret	88
5.3.1. Fri bevægelighed i EU's indre marked	88
5.3.2. Direktiver om arbejdsretlige forhold	89
5.3.3. Overenskomstforhandlinger på europæisk plan	90

Del 2. Organisationerne på arbejdsmarkedet

Kapitel 3. Organisationsfrihed på arbejdsmarkedet	95
1. Indledning	95
2. Organisationsfrihed som grundrettighed	96
2.1. Almen borgerrettighed og specifik faglig rettighed	97
2.1.1. Foreningsfrihed som demokratisk forudsætning	97
2.1.2. Foreningsfrihed som faglig grundrettighed	98
2.2. Statslige forpligtelser i forhold til foreningsfrihed	100
2.3. Foreningsfrihed i dansk arbejdsret	102
3. Forbud mod organisationsfjendtlig adfærd	104
3.1. Retten til at danne og være med i faglige foreninger	104
3.2. Statens pligt til at beskytte lønmodtagere mod organisationsfjendtlig adfærd	105
3.3. Organisationsfjendtlig adfærd i dansk arbejdsret	107
3.2.1. Det kollektivarbejdsretlige forbud	107

3.2.2. Retstilstanden uden for overenskomsts systemet	110
4. Faglige organisationers forhandlings- og konfliktret	111
4.1. Retten til at forhandle og konflikte	112
4.2. Ligebehandling af faglige organisationer	115
5. Organisationstvang på arbejdsmarkedet	117
5.1. Retten til at stå uden for en organisation	117
5.2. Organisationstvang i dansk arbejdsret	120
5.2.1. Over for lønmodtagere	120
A. Forbud mod eksklusivaftaler	120
B. Beskyttelse ved ansættelse og afskedigelse	121
5.2.2. Over for arbejdsgivere	123

Kapitel 4. De faglige organisationer og medlemmerne

1. Indledning	125
2. Organisationernes frihed til at ordne egne forhold	126
2.1. Organisationernes ret til selvstyre	126
2.2. Lovkrav til arbejdsgiver- og lønmodtagerforeninger	127
2.3. Foreningsvedtægter og foreningsretlige grundsætninger	128
2.4. Beskyttelse af den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver	129
3. Den faglige organisationsstruktur	131
3.1. Arbejdsgivernes organisationer	132
3.1.1. De private arbejdsgivere	132
3.1.2. De offentlige arbejdsgivere	134
3.2. Lønmodtagernes organisationer	135
3.2.1. De tre hovedorganisationers område	135
3.2.2. Konkurrence mellem organisationerne	137
3.3. Ledernes organisationer	139
4. Medlemskab af faglige organisationer	140
4.1. Retskravet på medlemskab	140
4.1.1. Kravet på optagelse	140
4.1.2. Beskyttelsen mod eksklusion	142
4.2. Foreningsmæssige dispositioner	144
4.2.1. Foreningsmæssige dispositioner	144
4.2.2. Løn- og arbejdsforhold	146
A. Indgåelse af overenskomst	146
B. Iværksættelse af arbejdskonflikt	147
C. Håndhævelse af overenskomster	148
4.2.3. Økonomiske sikringsordninger	149
4.2.4. Partipolitisk støtte	149
4.3. Behandling af oplysninger om medlemmer	150

5. Faglige organisationers erstatningsansvar	153
5.1. Over for medlemmer	153
5.2. Over for udenforstående	155

Del 3. Det kollektive overenskomstforhold

Kapitel 5. Etablering af overenskomstforhold	159
1. Indledning	159
2. Almene krav til kollektive overenskomster	160
2.1. Den formelle lovramme	160
2.2. Det kollektive aftalebegreb	161
2.2.1. Kollektivitet på lønmodtagerside	161
2.2.2. Aftale om løn- og arbejdsforhold	163
2.2.3. Uafhængige arbejdsgiver- og lønmodtagerparter	165
2.3. Formkrav til kollektive aftaler	166
3. Overenskomstforhold mellem organisationer	168
3.1. Hovedaftaler	169
3.2. Kollektive overenskomster	171
3.2.1. Generelt om overenskomstforhandlinger	171
3.2.2. Aftalekompetence og godkendelseskrav	173
4. Overenskomstforhold med enkeltarbejdsgivere	176
4.1. Virksomhedsoverenskomster og deres baggrund	176
4.2. Den faglige organisations pligter over for arbejdsgiverforeningen	177
4.3. Forholdet mellem lønmodtagerforeningen og virksomheden	178
4.3.1. Lønmodtagerforeningens forhandlingsret	178
4.3.2. Parternes aftalekompetence	180
4.3.3. Overenskomstpligtens nærmere indhold	182
4.3.4. Rimelighedscensur af virksomhedsoverenskomster	182

Kapitel 6. Den overenskomstforpligtende personkreds	185
1. Indledning	185
2. Overenskomstens forpligtende virkninger	186
2.1. Overenskomster og medlemmer	186
2.2. Udenforstående arbejdsgivere og lønmodtagere	187
3. Organisationerne	188
4. Den enkelte arbejdsgiver	190
4.1. Overenskomstpligtens hovedindhold	190
4.2. Overenskomstpligtens udstrækning	191

4.2.1. Overenskomstforpligtelse gennem organisationsmedlemskab	191
4.2.2. Den overenskomstforpligtende kreds af arbejdsgivere	193
4.2.3. Misbrug af selskabs- og kontraktkonstruktioner	195
4.3. Passivitet ved virksomhedsoverdragelse	198
4.3.1. Generelt om overenskomsters status ved virksomhedsoverdragelse	198
4.3.2. Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde ..	199
4.3.3. Frister for erhververens overenskomstfravigelse	202
4.3.4. Erhververens position ved manglende fravigelse	203
4.3.5. Erhververens position ved rettidig fravigelse	206
4.4. Flere overenskomster for samme arbejde	208
5. Den enkelte lønmodtager	210
5.1. Medlemmer af den overenskomstbærende forening	210
5.2. Udenforstående lønmodtagere	212
5.2.1. Arbejdsgiverens pligter over for lønmodtagerorganisationen	212
5.2.2. Den udenforstående lønmodtagers stilling	213
5.3. Erstatning af lovregler med overenskomstregler	215

Kapitel 7. Overenskomstens anvendelsesområde	219
1. Indledning	219
2. Arbejde inden og uden for overenskomstens anvendelsesområde	220
3. Overenskomstens faglige anvendelsesområde	223
3.1. Det generelle udgangspunkt	223
3.2. Afgrænsning mellem hovedtyper af arbejdsfunktioner	223
3.2.1. Faglært og ufaglært arbejde	223
3.2.2. Funktionærarbejde	225
3.2.3. Akademiske arbejdsfunktioner	227
3.2.4. Arbejdsledere	228
3.3. Arbejdsfunktioner af ekstraordinær karakter	230
4. Overenskomstens personlige anvendelsesområde	232
4.1. Overenskomstens lige anvendelse på alle arbejdsforhold	232
4.2. Særlige grupper af ansatte	233
4.2.1. Personer med nedsat arbejdsevne	233
4.2.2. Offentligt støttede job	235
4.3. Personer uden ansættelsesforhold til arbejdsgiveren	237
4.3.1. Medejere af virksomheden	237

4.3.2. Selvstændigt arbejdende	239
A. Reelle underentreprenører	239
B. Udenlandske underentreprenører	241
4.3.3. Udlejede personer (vikarbureauer)	243
A. Vikarbureauets forpligtelser	243
B. Brugervirksomhedens forpligtelser	245
5. Overenskomstens geografiske anvendelsesområde	248
Kapitel 8. Fortolkning og udfyldning af kollektive overenskomster ..	251
1. Indledning	251
2. Overenskomsttekstens fremtræden	252
2.1. Bestemmelsens ordlyd og kontekst	252
2.2. Bestemmelsens formål	255
3. Parternes forudsætninger	257
3.1. Parternes fælles forståelse	257
3.2. Parternes individuelle forudsætninger	258
3.3. Frafaldne overenskomstkraav	261
4. Parternes praktisering af overenskomsten	262
4.1. Tidligere afgørelser af tilsvarende spørgsmål	262
4.1.1. Det generelle udgangspunkt	262
4.1.2. Afgørelser af principiel karakter	263
4.1.3. Afgørelser fra andre overenskomstområder	264
4.2. Anvendelse af overenskomsten i praksis	265
5. Udfyldning af tomrum i overenskomsten	267
5.1. Grundlæggende kollektivarbejdsretlige principper	267
5.2. Udfyldende kutymer	269
6. Overenskomsten anvendelse i lyset af lovgivning og EU-regler	271
6.1. Integrering af lovregler i overenskomsten	271
6.2. Integrering af EU-regler i overenskomsten	274
Kapitel 9. Overenskomstpligtens ophør	277
1. Indledning	277
2. Generelt om ophør af overenskomstforpligtelser	278
3. Opsigelse af hovedaftaler	280
4. Opsigelse af overenskomster	282
4.1. Krav til selve opsigelsen	282
4.2. Krav til bortfald af overenskomsten	284
4.2.1. Anden overenskomst træder i stedet	286
4.2.2. Iværksættelse af frigørelseskonflikt	289

5. Frigørelse ved ind- og udmeldelse af foreninger	294
5.1. Frigørelse ved indmeldelse i organisation	294
5.1.1. Det generelle udgangspunkt	294
5.1.2. Indmeldelse i overenskomstperioden	295
5.2. Frigørelse gennem udmeldelse af organisation	297
5.2.1. Frigørelse fra hovedaftalepligter	297
5.2.2. Frigørelse fra overenskomstpligter	298
6. Virkninger af overenskomstophør	301
6.1. Overenskomstfornyelse	301
6.2. Overenskomstophør	301

Del 4. De lokale aftalerelationer

Kapitel 10. Lokale aftalerelationer	307
1. Indledning	307
2. Indgåelse af lokalaftaler	308
2.1. Den overenskomstmæssige ramme	308
2.1.1. Forholdet mellem overenskomst og lokalaftale	308
2.1.2. Overenskomstens karakter af mindstebeskyttelse	309
2.1.3. Overenskomstmæssig hjemmel for fravigende lokalaftaler	310
2.2. Den lokale aftalekompetence	311
2.2.1. På arbejdsgiverside	311
2.2.2. På lønmodtagerside	313
A. Generelt om aftalekompetence på lønmodtagerside ..	313
B. Medarbejderne har ikke valgt tillidsrepræsentant	314
C. Tillidsrepræsentanten ønsker ikke at indgå lokalaftale	316
2.3. Kutymer på arbejdspladsen	317
3. Opsigelse af lokalaftaler	320
3.1. Selvstændig opsigelse af lokalaftaler	320
3.2. Opsigelse af lokalaftalen til overenskomstens ophørstidspunkt ..	321
3.2.1. Lokalaftalen som integreret led i overenskomstforholdet	321
3.2.2. Lokalaftalen tidsmæssigt bundet til overenskomstens ophørstidspunkt	323
3.3. Ophørets virkninger for ansættelsesforholdene	323

4. Lokale lønforhandlinger	326
4.1. Det private arbejdsmarked	326
4.1.1. Generelt om lokale lønforhandlinger	326
4.1.2. Organisationernes adgang til at vejlede medlemmerne ..	329
4.1.3. Uenighed om lønforholdene	331
A. Misforhold i virksomhedens lønforhold	331
B. Den enkelte lønmodtagers løn	333
4.2. Det offentlige arbejdsmarked	334
4.2.1. Generelt om lokale lønforhandlinger	334
4.2.2. De faglige organisationers aftaleret	335
4.2.3. Uenighed om lønforholdene	337
4.3. Ligelønspigten i lokale lønforhandlinger	339
Kapitel 11. Ledelsesretten og dens grænser	343
1. Indledning	343
2. Generelt om udøvelse af ledelsesretten	344
2.1. Ledelsesrettens indhold og virkninger	344
2.2. Aftaler om ledelsesmæssige forhold	346
2.3. Det generelle forbud mod misbrug af ledelsesbeføjelserne	347
2.4. Lovgivning om ledelsesforhold	349
3. Personalemæssige dispositioner	350
3.1. Antagelsesretten	350
3.1.1. Det frie valg mellem jobansøgere	350
3.1.2. Indsamling af informationer om jobansøgere	352
3.2. Afskedigelsesretten	353
3.2.1. Generelt om afskedigelsesretten	353
3.2.2. Personligt begrundede afskedigelser	355
3.2.3. Økonomisk begrundede afskedigelser	356
4. Arbejdets organisering	359
4.1. Generelt om arbejdsorganisering	359
4.2. Særligt om arbejdstidens tilrettelæggelse	361
5. Udstedelse af reglementer	365
6. Indførelse af kontrolforanstaltninger	368
6.1. Generelt om kontrolforanstaltninger	368
6.2. Driftsmæssig begrundelse	371
6.3. Værdig behandling af medarbejderne	374
6.4. Foranstaltningen må ikke forvolde tab eller unødigt ulempe	376
6.5. Information af medarbejderne	376

Kapitel 12. Formelle samarbejdsorganer på arbejdspladsen	379
1. Indledning	379
2. Tillidsrepræsentanter	380
2.1. Generelt om tillidsrepræsentantsystemet	380
2.2. Valg af tillidsrepræsentanter	382
2.2.1. Retten til at vælge tillidsrepræsentant	382
2.2.2. Betingelser for valg af tillidsrepræsentanter	383
2.2.3. Stemmeberettigelse og procedurekrav	385
2.2.4. Forbundets godkendelsesret og arbejdsgivers indsigelsesret	386
2.3. Tillidsrepræsentantens opgaver	387
2.3.1. Kontrollfunktionen	387
2.3.2. Forhandlingsfunktionen	388
2.4. Afskedigelse af tillidsrepræsentanter	390
2.4.1. Afskedigelse og forflyttelse	390
2.4.2. Tvingende årsager	390
2.4.3. Den formelle procedure	394
2.5. Bortvisning af tillidsrepræsentanter	396
3. Samarbejdsudvalg	397
3.1. Generelt om samarbejdsudvalg	397
3.1.1. Fælles samarbejdsorgan for ledelse og medarbejdere	397
3.1.2. Forholdet mellem samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter	399
3.2. Oprettelse af samarbejdsudvalg	400
3.2.1. Krav til oprettelse af samarbejdsudvalg	400
3.2.2. Sammensætning af samarbejdsudvalg	401
3.3. Drøftelse af væsentlige ledelsesmæssige dispositioner	402
3.3.1. Hovedreglen om forudgående information og drøftelse .	402
3.3.2. Undtagelse ved konkrete skadevirkninger	404
3.4. Medbestemmelse ved udformning af retningslinjer	406
3.4.1. Ledelsens pligt til at inddrage medarbejderne	406
3.4.2. Aftalte retningslinjer i samarbejdsudvalget	407
3.5. Samarbejdsudvalgsmedlemmers afskedigelsesbeskyttelse	409
4. Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøudvalg	410
4.1. Pligten til at etablere arbejds miljøorganisation	410
4.2. Særligt om arbejdsmiljørepræsentantens valg, funktion og afskedigelse	412
5. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	415
6. Medarbejderindflydelse i grænseoverskridende virksomheder	416

Del 5. Konfliktret og fredspligt i arbejdskonflikter

Kapitel 13. Den generelle ramme for arbejdskonflikter	421
1. Indledning	421
2. Konfliktret og fredspligt som grundprincipper	422
2.1 Konfliktret og fredspligt som ligestillede arbejdsretlige principper	422
2.2. Konfliktretten som grundlæggende rettighed i international ret	424
3. Restriktioner i konfliktretten	428
4.1. Konfliktforbud for tjenstemandsansatte	428
4.2. Generelle restriktioner i konfliktadgangen	429
4.2.1. Sondringen mellem retmæssige og retsstridige konflikter	429
4.2.2. Restriktionernes karakter af uskrevne retsgrundsætninger	430
4.2.3. Konfliktret og arbejdsgiveres negative foreningsfrihed	431
4.3. Statslig intervention i konkrete arbejdskonflikter	432
4.4. Konflikter med grænseoverskridende elementer	434
4.4.1. Konfliktret for arbejde i Danmark	434
4.4.2. Konfliktret efter udstationeringslovens § 6 a	436
5. Arbejdskonflikters ansættelsesretlige aspekter	438
5.1. Lovlige arbejdskonflikter	438
5.1.1. Konfliktrettens kollektive karakter	438
5.1.2. Den enkeltes stilling under konflikten	439
5.1.3. Konfliktens afbrydende virkninger på ansættelsen	440
5.1.4. Det generelle forbud mod fortrædiggelse	441
5.1.5. Den enkelte lønmodtagers stilling efter konfliktophør	443
5.2. Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser	444
5.2.1. Det fagretlige systems præference	444
5.2.2. Arbejdsgiveres adgang til at bortvise konfliktdelegerede	446
Kapitel 14. Konfliktrettens grænser	449
1. Indledning	449
2. Formelle krav til iværksættelse af arbejdskonflikter	451
2.1. Konflikter inden for et hovedaftaleområde	451
2.1.1. Vedtagelse i kompetent forsamling	451
2.1.2. Varsling af konflikten	451
2.2. Konflikter uden for et hovedaftaleområde	453

3. Konfliktens formål	456
3.1. Det overordnede formål med en konflikt	456
3.2. Organisationens naturlige faglige område	456
3.3. Overenskomstkravets aktualitet i den konkrete konflikt	459
3.4. Modpartens særligt beskyttede interesser	460
4. Hovedkonfliktens midler	462
4.1. Kollektiv arbejdsnedlæggelse	462
4.1.1. Strejke og blokade på lønmodtagerside	462
4.1.2. Lockout og boykot på arbejdsgiverside	463
4.2. Faglige aktiviteter i forbindelse med konflikt	464
4.2.1. Demonstrationer og blokadevagter	464
4.2.2. Informationer om konflikten og dens deltagere	466
4.2.3. Opfordringer til kundeboykot	467
4.3. Sympatikonflikter til støtte for hovedkonflikten	469
5. Konfliktens omfang og virkninger	471
5.1. Inden for hovedaftaleområder	471
5.2. Uden for hovedaftaleområder	472
5.2.1. Virksomhedens eksistensgrundlag truet	472
5.2.2. Proportionalitet mellem mål og midler	474
6. Konkurrerende overenskomstkrav	476
6.1. Generelt om konkurrerende overenskomstkrav	476
6.2. Konkurrence inden for samme hovedorganisation	477
6.3. Konkurrence på tværs af hovedorganisationer	480
7. Støtteforbud	483
7.1. Forbud mod støtte til udenforstående	483
7.2. Optagelse af nye medlemmer i konflikt	485
Kapitel 15. Forligsmægling og lovindgreb	489
1. Indledning	489
2. Statslig forligsmægling mellem parterne	490
2.1. Forligsinstitutionens rolle som forligsmægler	490
2.2. Udpegning af forligspersoner	492
2.3. Parternes møde- og forhandlingspligt	493
2.4. Udsættelse af arbejdskonflikter	495
2.5. Fremsættelse af mæglingsforslag	496
2.5.1. Betingelser for fremsættelse af mæglingsforslag	496
2.5.2. Afstemning om mæglingsforslag	497

2.6. Sammenkædning af mæglingsforslag	498
2.6.1. Forligsinstitutionens adgang til at sammenkæde mæglingsforslag	498
2.6.2. Betingelser for at sammenkæde mæglingsforslag	500
3. Lovindgreb i arbejdskonflikter	504
3.1. Generelt om lovindgreb i arbejdskonflikter	504
3.2. Hovedkriterier for indgreb	507
3.2.1. Det private arbejdsmarked	507
3.2.2. Det offentlige arbejdsmarked	509
3.3. Indholdet af lovindgreb	511
3.3.1. Indførelse af fredspligt	512
3.3.2. Fastsættelse af vilkårene for overenskomstfornyelsen	512
Kapitel 16. Fredspligten og dens undtagelser	515
1. Indledning	515
2. Fredspligtens udstrækning	516
2.1. Den forpligtede personkreds	516
2.2. Arbejdsnedlæggelsens formål	518
2.3. Den fredspligtstridende adfærds former	519
2.3.1. Strejke og lockout	519
A. Arbejdsgiveres bortvisning eller opsigelse af medarbejdere	520
B. Medarbejdernes opsigelse af deres ansættelsesforhold	522
2.3.2. Blokade og boykot	523
2.3.3. Anden utilbørlig pression	526
A. Obstruktion af arbejdet	526
B. Illoyale annoncekampagner	528
3. Interesstvister i overenskomstperioden	530
3.1. Uregulerede løn- og arbejdsvilkår	530
3.1.1. Overenskomsten gør op med alle spørgsmål	530
3.1.2. Overenskomsten forudsætter at der er udestående spørgsmål	531
3.2. Udækkede arbejdsfunktioner	532
4. Støtte til andres interessekonflikter	535
4.1. Sympatikonflikter på tværs af fredspligten	535
4.1.1. Sympatikonfliktret som generel undtagelse til fredspligten	535
4.1.2. Varsling af sympatikonflikter	535

4.1.3. Betingelser for at iværksætte sympatikonflikter	537
4.1.4. Særligt om sympatikonflikter til støtte for udenlandske konflikter	541
4.2. Vægning over for strejkeramt arbejde	542
4.2.1. Den generelle vægringsret overfor strejkearbejde	542
4.2.2. Særlige forpligtelser for ledende og betroede medarbejdere	544
5. Arbejdsvægning i beskyttelsesøjemed	545
5.1. Arbejdsgivers betalingsstandsning	545
5.2. Risiko for sikkerhed og sundhed	547

Del 6. Den fagretlige proces og bodsansvaret

Kapitel 17. Arbejdsretten	553
1. Indledning	553
2. Arbejdsrettens kompetence	554
2.1. Generelt om Arbejdsrettens kompetence	554
2.2. De enkelte sagstyper	555
2.2.1. Fortolkning af og brud på hovedaftaler	555
2.2.2. Brud på kollektive overenskomster	556
A. Sondringen mellem bruds- og fortolkningstvister	556
B. Sager om ansættelsesaftaler og lovgivning	558
2.2.3. Eksistensen af en overenskomst	559
2.2.4. Lovligheden af kollektive kampskridt	561
A. Parter med overenskomst	561
B. Parter uden overenskomst	562
2.2.5. Forligsinstitutionens kompetence	564
2.2.6. Vægning over for faglig voldgift og fortolkning af voldsiftsaftaler	565
2.3. Specifikke sagstyper i henhold til ansættelsesretlige love	566
2.4. Værnetings- og voldsiftsaftaler	567
2.5. Grænseoverskridende overenskomster og arbejdskonflikter	568
3. Dommersammensætning	570
3.1. Udpegning af dommere	570
3.2. Sammensætning af retten i den enkelte sag	572
4. Procesparter	573
4.1. Den mest omfattende organisation	573
4.2. Den enkelte arbejdsgiver	574
4.3. Den enkelte lønmodtager	576

4.3.1. Medlemmer af den overenskomstbærende organisation	576
4.3.2. Udenforstående lønmodtagere	577
5. Arbejdsretsprocessen	579
5.1. Betingelser for sagsanlæg	579
5.1.1. Forudgående fællesmøde	579
5.1.2. Formalia ved klage til Arbejdsretten	581
5.2. Forberedende møder og domsforhandlinger	582
5.3. Appel, genoptagelse og tvangsfuldbyrdelse	584
Kapitel 18. Faglige voldgiftsretter	587
1. Indledning	587
2. Generelt om mægling og voldgift	588
3. Tvungen mægling i alle tvister	590
3.1. Parternes forhandlings- og mæglingspligt	590
3.2. Overenskomstparternes rådighed over sagen	592
4. De faglige voldgiftsretters sagsområde	594
4.1. Generelt om de faglige voldgiftsretters sagsområde	594
4.2. Det obligatoriske sagsområde	595
4.3. Faglig voldgift i stedet for Arbejdsretten	598
4.3.1. Traditionel faglig voldgift	598
4.3.2. Voldgiftslignende nævn	600
4.4. Faglig voldgift i stedet for domstolene	601
5. Proceduren ved de faglige voldgiftsretter	603
6. Den enkelte lønmodtagers søgsmålsret ved domstolene	607
7. Arbejdsgivers fortolkningsfortrin	610
Kapitel 19. Bodsansvar	615
1. Indledning	615
2. Generelt om bodsansvaret ved overenskomstbrud	616
2.1. Den særlige bodssanktion ved overenskomstbrud	616
2.2. Bod og efterbetaling	619
2.3. Bod og andre sanktioner	620
3. Betingelser for bodsansvar	621
3.1. Lønmodtageres og arbejdsgiveres ansvar	621
3.1.1. Overenskomststridig adfærd	621
3.1.2. Overenskomstforpligtet person	624
3.1.3. Bebrejdelsesværdig adfærd	625
A. Arbejdsgiveres manglende overholdelse af overenskomsten	625
B. Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser	628

3.2. Organisationers ansvar	629
3.2.1. Generelt om ansvarsgrundlaget	629
3.2.2. Fagforeningers ansvar ved arbejdsnedlæggelser	630
A. Aktiv støtte til overenskomststridige aktioner	630
B. Passivitet over for medlemmers overenskomststridige aktioner	631
3.2.3. Arbejdsgiverorganisationers ansvar	633
4. Hovedprincipper for bodsudmålingen	637
4.1. Arbejdsgiveres og organisationers overenskomstbrud	638
4.2. Lønmodtageres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser	641
4.2.1. Det faste takstsystem	641
4.2.2. Bodsfrigivelse ved kortvarige arbejdsnedlæggelser	643
A. Genoptagelse af arbejdet efter fællesmødepålæg	643
B. Arbejdsnedlæggelsen savner rimelig grund	646
C. Systematiske arbejdsnedlæggelser	647
4.2.3. Bods bortfald ved særlige omstændigheder	649
Litteraturliste	651
Betænkninger	659
Domsregister	661
Stikordsregister	671

Bogen behandler den kollektive arbejdsret med fokus på en række klassiske temaer som f.eks. indgåelse og opsigelse af overenskomster, konfliktret i interesselov og fredspligt i retstvister. Den fremhæver imidlertid også en række nyere udviklingslinjer inden for området, og ikke mindst den voksende rolle som løn- og aftaleforhandlinger spiller på den enkelte arbejdsplads på både det private og offentlige arbejdsmarked. Bogen belyser løbende det stadig mere komplekse samspil mellem de kollektive arbejdsretlige regler og det omgivende retssystem, herunder menneskeretlige og EU-retlige forpligtelser.

Jens Kristiansen er dr. jur. og professor i arbejdsret ved Det Juridiske Fakultet ved Københavns Universitet.



9 788757 426984

ISBN 978-87-574-2698-4