

PER JACOBSEN
KOLLEKTIV
ARBEJDSRET



JURIST- OG
ØKONOMFORBUNDETS FORLAG



KOLLEKTIV ARBEJDSRET 5. udgave

© 1993 Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller
mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er
uden forlagets skriftlige samtykke ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Tryk: Narayana Press, Gylling
Indbinding: Damm's Bogbinderi, Randers
Printed in Denmark 1994
ISBN 87-574-2274-5

Forord

Bagrunden for denne 5. og reviderede udgave af »Kollektiv Arbejdsret« er, at den siden den sidste revision i 1987 er blevet afsagt et stort antal domme og kendelser af Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter, hvoraf mange er af principiel karakter, og at Hovedaftalen mellem LO og DA er blevet fornyet med virkning fra den 1. januar 1993.

Finnckredsen er den samme som i tidligere udgaver. Visse afsnit er omarbejdet, og notestoffet er blevet øget for at fremme bogens anvendelighed som håndbog.

Manuskriptet er udarbejdet i perioden ultimo 1992 til juli 1993, og retspraksis fra denne periode er indarbejdet i manuskriptet. Retspraksis efter september måned 1993 er ikke medtaget.

Allan Rises fremstilling »Faglig Voldgift« er siden fremkomsten af nærværende bogs 4. udgave blevet udgivet i en 6. og revideret udgave ved Dansk Arbejdsgiverforening. Da der således ikke længere er tale om Rises originale værk, og da det tilmed fremgår af forordet, at det er tanken, at »Faglig Voldgift« skal udkomme i en ny udgave allerede i efteråret 1994, har jeg fundet det rigtigst at undlade henvisninger til 6. udgave, hvorfor henvisningerne til 5. udgave er bibeholdt.

Jeg skylder overassistent Henning Unnerup ved Afdelingen for Privatret på Aarhus Universitet tak for hans dygtige og kompetente renskrift af manuskriptet. Endeligt takker jeg min hustru for tålmodighed og overbærenhed i det tidsrum, hvor revisionen er foretaget.

Risskov, november 1993

Per Jacobsen

Indholdsfortegnelse

Forkortelser	XXXIX
Indledning	1
Baggrunden for de kollektive overenskomster (1-2). Problemer omkring den kollektive overenskomsts retsvirkninger (2). Udviklingen medfører, at overenskomsterne anses for bindende, og der skabes særlige retsorganer og sanktioner (3). Udviklingen på det danske arbejdsmarked (3-8). LO og Dansk Arbejdsgiverforening stiftes (3). Septemberforliget og dets betydning (3-4). »Augustudvalget« (4-5). Norm for regler for behandling af faglig strid (5). Den faste Voldgiftsret (Arbejdsretten) (5). Lov om mægling i arbejdsstridigheder (5). Sondringen mellem interesse- og retskonflikter (6). Den fortsatte udvikling (6-8). LO søger Septemberforliget revideret i 1970 (6). LO's næste forsøg i 1955 (6). Arbejdsretskommissionen af 1956 (6-7). Hovedaftalen af 1960 (6-7). Hovedaftalens bortfald og betydning heraf (7). Hovedaftalen af 1973 (7). Hovedaftalen af 1981 (7). Hovedaftalerne af 1986 og 1992 (7). Behov for ændring af det processuelle system (8). Arbejdsretsudvalget af 1970 (8). Arbejdsretsloven af 1973 (8).	
KAPITTEL I.	
Arbejdsmarkedets organisationer	9
<i>A Foreningsstrukturen</i>	
Laforeninger og deres opbygning (9-10). Fagforeningen er fagbevægelsens grundelement (9). Fagforeningernes afslutning af kollektive overenskomster (9). Laforeningernes struktur og ledelse (9-10). Faglige klubber (10). Fællesorganisationer (10). Fagforbundene og deres opbygning (10-11). Fagforbundenes myndighed over for fagforeningerne (10). Fagforbundenes struktur og ledelse (10-11). Industriforbund (11). Karteller (11). Landsorganisationen i Danmark (11-12). Andre arbejdstagerorganisationer (12-13). Disser struktur (12-13). Arbejdsgiverforeningerne og deres struktur (13-14). Arbejdsgiverkarteller (13). Dansk Arbejdsgiverforening (13-14). Arbejdsgiverorganisationernes centraliseringsbestrebelse (13). Arbejdsgiverorganisationernes ledelse (13-14). Det offentlige som arbejdsgiver (14). Kommunale arbejdsgiverorganisationer (14). Lønmodtagerkarteller i den offentlige sektor (14). Finanssektorens Arbejdsgiverforening (15).	
<i>B Ret til medlemskab</i>	
Medlemskab af en faglig organisation kan være en betingelse for beskæftigelse (15). Domstolene har fastslået, at den, der opfylder de betingelser, der lovligt kan stilles for medlemskab, har en egentlig ret til at blive medlem (15-16). Lovlige betingelser for medlemskab (15). Nægtelse af optagelse må ikke være vilkårlig (15), men skal leve efter generelle retningslinier og udelukkende efter saglige kriterier (15). Udøvelse af lovet som betingelse (15). De faglige grænser har betydning for, hvilken organisation man kan optages i (15-16). Det retlige krav på optagelse er begrænset til den organisation, hvori man hører hjemme (16). Tidligere medlemskab af arbejds-giverorganisation er ikke til hinder for optagelse i fagforening (16). Tilsvarende er tidligere medlemskab i en arbejdstagerorganisation ikke til hinder for optagelse i en arbejdsgiverorganisation (16). Kvalifikationskrav (16). Medlemskredsens afgrænsning	

til geografiske områder (16). Beskæftigelse som betingelse for optagelse (16). Løfte om beskæftigelse må sidestilles med aktuell beskæftigelse (16). Optagelse af »strejkebrydere« (16-17). Kontingentrestancer som hindring for optagelse (17). Specielle betingelser for arbejdslederorganisationer (17). Reglerne gælder også for arbejdsgiverorganisationer (17-18). Eksklusion (18-19). Domstolene censurerer eksklusionsadgangen i henhold til almindelige retsgrundsætninger (18). »Slettelse« på grund af kontingentrestance (18). Eksklusion på grund af illoyal optræden over for organisationen (18-19). Eksklusionskompetence (18-19). Formelle regler ved eksklusion (18-19). Eksempler på illoyal optræden (19). Bøder i stedet for eksklusion (19). Kun med vedtægtsmæssig hjemmel (19).

C. Medlemsrettigheder og -pligter 20

Rettigheder og pligter uledes af foreningsaftalen, der har givet sig udtryk i vedtægterne (20). Rettighederne er vanskelige at definere (20). Medlemmerne har ubetinget krav på at blive behandlet på lige fod med de øvrige medlemmer (20). Medlemmets pligter (20-21). Organisationens adgang til at meddele medlemmet pålæg om en bestemt optræden (20-21). Lovligheden af et pålæg afhænger af en afvejelse af den kollektive og individuelle interesse (20). Det pålæg, der forfølger en rimelig faglig interesse, er normalt lovligt (20). Risiko for eksklusion, hvis et pålæg ikke efterkommes (20). Det gælder dog ikke ulovlige påbud (21). Medlemmet bør normalt følge organisationens anvisninger (21). Retten til udmeldelse (21). Udmeldelse kan som hovedregel ske (21). Saglige begrænsninger i adgangen til udmeldelse (21-22).

D. De faglige organisationers selvdømme 22

Vedtægtsbestemmelser om foreningsmyndighedens »endelige« afgørelser (22-23). Hensynet til retsbeskyttelsen af medlemmerne medfører, at domstolene efterprøver foreningsmyndighedernes afgørelser (22). Foreningsvoldgift (22-23). Voldgiftslovens krav til vedtægternes voldgiftsregler (22-23). Sammensætning af voldgiftsretten (23). Betyggende behandling af sagen (23). Hvis de formelle regler er overholdt, afviser domstolene at prøve afgørelserne materielt (23).

E. Foreningsretten i relation til de kollektive overenskomstforhold 23

Arbejdsgivernes ret til at beskæftige uorganiserede (23). Septemberforligets betydning for anerkendelse af arbejdstagers organisationsret (23-24). Organisationsfjendtlige handlinger strider imod forligets og overenskomstens forudsætninger (24-25). Funktionærlovens regler om foreningsret (25). ILO's konventioner nr. 87 og 98 og deres betydning for dansk arbejdsret (25). Reglerne om positiv organisationsfrihed i loven om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningstilhør (25-26). Følgerne af overenskomstfjendtlig afskedigelse (26-27). Den negative organisationsfrihed (27-29). Ej beskyttet efter grundloven (27). Eksklusivklausuler (27-28). Reglerne i § 2 i lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningstilhør (28). Eksklusivklausuler ugyldige i overenskomster i den offentlige sektor (29). Organisationernes ret og legitimation til at forpligte medlemmerne i kollektive retsforhold (29-30).

KAPITEL 2.

Den kollektive overenskomst og dens parter 31

A. Hvad er kollektive overenskomster 31

Hovedformålet med den kollektive overenskomst er at fastlægge indholdet af de individuelle arbejdskontrakter (31). Definition af den kollektive overenskomsts begreb (31-37). Arbejdstagersiden i en kollektiv overenskomst skal være en kollektivitet, en organisation (32). Bestemmelsen i den tidligere arbejdsretslovs § 17, stk. 1 er stadig vejledende for arbejdsretslovens organisationsbegreb (32-33). Den løst organiserede kollektivitet på arbejdstagerside vil også kunne optræde som sagsøger og sagsøgt i Arbejdsretten (33). Forskellige former for kollektive overenskomster og overenskomstbestemmelser (33-34). Definition efter dansk ret (34-35). Hvorledes og hvorfor tillægges de kollektive overenskomster bindende retlig virkning (35-36). Foreningsteoriene (35). Fuldmagtsteoriene (35). De kumulative teorier (36). Dansk arbejdsret bygger på de kumulative teorier (36). Partsstillingen i den kollektive overenskomst (36). Det enkelte medlem er interesse- og pligtsubjekt (36). Påtalesubjekt er kun organisationen (36). §§ 9 og 14 i arbejdsretsloven (36).

B. De kollektive overenskomsters indhold 36

Forskellige overenskomststyper (36-37). »Normative« bestemmelser (37). »Obligatoriske« bestemmelser (37). Man må i det enkelte tilfælde undersøge, hvem der forpligtes af en overenskomstbestemmelse (37). Neutrale bestemmelser (37). Ufravigelighedsprincippet (38-39). Den kollektive overenskomst kan ikke fraviges til ugunst for arbejdstagerne (39).

C. Formkrav 39

Kollektive overenskomster kan indgås formløst (39). Overenskomster kan også indgås mundtligt (39-40). Overenskomst tilvejebragt ved korrespondance (41). Stiltiende tiltrædelse af overenskomst (41-43). Det er en betingelse herfor, at den tiltrædende har følt sig forpligtet til at følge overenskomsten (41-42). At det er tilfældet, kan f.eks. fremgå af, at de faglige regler er fulgt (42). Det er dog tilstrækkeligt, at man har bibragt modparten indtryk af, at man har følt sig retligt forpligtet (42).

D. Ugyldighed 43

Aftalelovens ugyldighedsregler gælder, men er i vid udstrækning upraktiske (43-44). Lovlig tvang (44). Ulovlig tvang ved overenskomststridige arbejdsstandsninger eller trusler herom for at fremtvinge ikke-overenskomstmæssige goder (44-45). Beløb erlagt på grund af ulovlig tvang kan tilbagesøges (44). Fejltagelser og vildfarelser medfører ugyldighed, når løftemodtageren er i »ond tro« (45-47). Grænseafalers betydning (47). Ugyldighed på grund af forhandleres manglende kompetence (47-51). Interne organisationsmæssige kompetenceforskrifter medfører normalt ikke ugyldighed (47-48). Der er en formodning for, at organisationernes forhandlere har den fornødne fuldmagt, hvis der ikke tages forbehold (47-50). Overenskomstbestemmelser i strid med præceptive lovregler er ugyldige (51-52). Overenskomsten søges opretholdt, selv om enkelte bestemmelser bliver ugyldige på grund af efterfølgende lovbestemmelser (52). Tidligere indgået og endnu gældende overenskomst kan medføre hel eller delvis ugyldighed for senere indgåede overenskomster (52). Eksklusivaftalers betydning (52-53). Særaftaler indgået i strid med de almindelige overenskomster er som regel ugyldige (53). Kun overenskomstens parter kan disponere over dens bestemmelser (53). Den individuelle interesse må vige for den kollektive (54).

KAPITEL 3.

De kollektive overenskomsters fortolkning og udfyldning 55

A. Fortolkning 55

De kollektive overenskomsters væsen og tilblivelse åbner mulighed for talrige fortolkningsproblemer (55-56). Man må søge at finde frem til, hvad parterne har været enige om (56). Kan man det, er enigheden afgørende, selv om den strider imod overenskomstens ordlyd (56). En opfattelse i strid med ordlyden, som uimodsagt er fremført under forhandlingerne, går forud for ordlyden (56). Kan der intet oplyses om forhandlingernes forløb, er ordlyden og dennes naturlige sproglige forståelse afgørende (56-57). Hvis den naturlige sproglige forståelse fører til urimelige eller upraktiske resultater, må fortolkeren søge den forståelse, som efter en naturlig læsemåde og under hensyn til forhandlingernes forløb må antages at svare til, hvad parterne har villet (57). Hvis man under forhandlingerne har en særlig forståelse af en aftalt bestemmelse, må man under forhandlingerne give udtryk herfor (57-58). Uklare overenskomstbestemmelser fortolkes snævert (58). Konsekvenser, som ligger helt uden for, hvad parterne har villet, bortfortolkes (58). Fejl berigtiges ved fortolkning (58). Krav, der frafalder under forhandlingerne, er endeligt bortfaldne (58). Det gælder dog ikke for krav, der kun fremsættes af ordenshensyn, hvor parterne i praksis er enige om fortolkningen (59). Det gælder heller ikke for krav vedrørende præcisering af en i forvejen omstridt fortolkning (60). Undtagelser fra en hovedregel fortolkes snævert (60). Løse formuleringer betyder ofte, at fortolkeren må anlægge et skøn (60-61). Betydning af hidtidig praksis (60-61). Fortolkningsbidrag fra andre overenskomstråder (60-61). Bestemmelser, hvorefter der indrømmes arbejdsgiveren et skøn, fortolkes således, at dette skøn skal være normeret af driftsmæssige hensyn (61).

B. Overenskomstens udfyldelse 61

Der kan være lakuner i overenskomsterne (61). Udhuling af fredspligten må undgås (62). Der er derfor en formodning for, at parterne har villet løse alle ved overenskomstafslutningen eksisterende problemer (62). Man søger derfor i sådanne situationer at fortolke overenskomsten udvidende eller at udfylde den ud fra parternes formodede hensigter, eksisterende praksis og sædvaner (62).

a. Kutymen 62

Definition af kutyme (62-63). Supplerende og udfyldende kutymen (63). Fravigende kutymen (63). Kutymen kan måske også opdeles i kutymen, der bliver et led i overenskomsten, fordi de udfylder, fortolker og supplerer denne eller er accepteret af parterne, som én gruppe, og alle andre kutymen som en anden gruppe (63). Kutymen, der udfylder og supplerer overenskomsten, kan kun opsiges sammen med denne (63). Kutymen, der fraviger overenskomsten, kan normalt opsiges særskilt (64). Forskellige beviskrav ved de to former for kutymen (64). De supplerende og udfyldende kutymen stiftes lettere end de fravigende (64). Kutymens eksistens fastslås oftest ved faglig voldgift (64). Kutymen, der griber ind i »retten til at lede og fordele arbejdet«, er vanskelige at stifte (65). Det samme gælder for kutymen, der fraviger overenskomstens udtrykkelige bestemmelser (65). Forudsætningen for stiftelse af sådanne kutymen er, at den berettigede organisation har accepteret forholdet, udtrykkeligt eller stiftende (65-68). Kutymen vedrørende fagrettlige regler (68). Kutymens omfang (70). Lokale kutymen (70). Almene faglige kutymen (70). Opsigelse af kutymen (70-71). Supplerende kutymen kan ikke opsiges særskilt, men

må dele skæbne med overenskomsten (70). Fravigende kutymen kan normalt opsiges særskilt med et passende varsel (70-71). I visse tilfælde vælger man overenskomstens udløbsdato som tidspunkt for kutymens endelige bortfald (70-71). Udfyldende kutymen er uskrevne overenskomstbestemmelser (72). Ingen formkrav ved opsigelse (72). Den, der påberåber sig en kutyme, har bevisbyrden for dennes eksistens (72). Opdelingen i kutymen, der indgår som en del af overenskomstforholdet, og andre kutymen (72-73). Denne opdeling er i visse henseender i bedre overensstemmelse med praksis end den traditionelle opdeling (73).

b. Forudsættningens betydning 73

Formodning for, at alle spørgsmål er løst ved overenskomstafslutningen (73). Kan en løsning ikke findes igennem fortolkning eller i kutyme, må den søges på grundlag af overenskomstens forudsætninger (73). Uskrevne overenskomstklausuler (73-74). Disse er fastslået i retspraksis (73).

KAPITEL 4.

Bortfald og ophør af kollektive overenskomster 75

A. Opsigelse 75

Formodning for, at overenskomsterne kan opsiges (75). Overenskomsterne indeholder som oftest udtrykkelige regler om opsigelse og varsel herfor (75). Ellers normalt varsel på 3 mdr. (75). Denne frist er udtryk for en almindelig arbejdsretlig grundsætning (75-76). Regler om ændringsforslag og forhandlinger (76). Forkortet opsigelsesfrist for hovedorganisationernes medlemmer (76). Opsigelse af en kollektiv overenskomst har forskellige virkninger, alt efter om der er tale om overenskomstforhold dækket af Hovedaftalen af 1986 eller andre overenskomstforhold (76-77). Reglerne i Hovedaftalens § 7, stk. 2 om overenskomstens fortsatte gyldighed indtil ny overenskomst er tilvejebragt eller »frigørelseskonflikt« iværksat (77). Retstilstanden under Septemberforliget (77-78). De udløbne overenskomster var bortfaldet, men virkede fortsat igennem de individuelle arbejdsaftaler (77-78). Frigørelseskonflikt havde sin baggrund i Septemberforligets varselsregler (77). Den part, der ikke er bundet af Hovedaftalen, kan frigøre sig fra overenskomsten ved »samlet opsigelse« (78). Hovedaftalens § 7, stk. 2 betyder, at den kollektive overenskomst fortsat består uanset opsigelse, indtil den afløses af en ny overenskomst omfattende samme parter, eller frigørelseskonflikt er iværksat (79-82). Gælder overenskomsten fortsat for områder, der i varslerne er undtaget fra konflikten? (82). Krav til frigørelseskonfliktens omfang og intensitet (83-84). Konflikter, hvis varighed er begrænset allerede i varslet, kan næppe tjene som frigørelseskonflikt (84). Opsummering af retstilstanden (84-85). Opsigelse af hovedaftaler (85). Opsigelse af lokale aftaler (85-86). Formodning for, at lokale aftaler kan opsiges (86). Virkningen af lokale aftaler og deres funktion svarer til kutymens (86). Den fravigende lokale aftale kan normalt opsiges (86). Den kan kun blive et led i det samlede overenskomstforhold, hvis den drejer sig om forhold, som de lokale parter kan disponere over (86), eller hvis hovedoverenskomstens parter har affundet sig med den (86). Den udfyldende eller supplerende lokale aftale deler skæbne med den almindelige overenskomst (87). Den uorganiserede arbejdsgivers serafaltale (87-88). Overenskomsten fortsatte virkning for udtrådte medlemmer (88-89). Senere forandringer har ikke virkning for det udtrådte medlem (88). Den enkelte arbejdstager er ikke bundet af overenskomsten efter sin udtræden af arbejdstagerorganisationen (88). Kollektivt

udtrædende medlemmer forbliver derimod bundet (89). Der er ingen formforskrifter ved opsigelse af overenskomster (89). Opsigelse afgives over for modparten i overenskomstforholdet (89). Opsigelsesfrister skal overholdes nøje (89). Overenskomster kan ikke uden særlig hjemmel opsiges partielt (90). Er der flere overenskomster på hver side, skal opsigelse ske over for dem alle, respektive afgives af dem alle (90-91).

B. Misligholdelse 91
 Hvornår foreligger der væsentlig misligholdelse (91). Kollektive overenskomster kan ikke hæves på grund af misligholdelse, før retslige skridt er forsøgt (92). Det er endvidere sandsynligt, at den kollektive overenskomst slet ikke kan hæves på grund af misligholdelse (92).

C. Bristede forudsætninger 93
 Bortfald af den kollektive overenskomst på grund af bristede forudsætninger kan kun ske ved meget voldsomme forandringer af forholdene ved overenskomstens indgåelse (93). Det er i retspraksis forudsat, at helt eksorbitante konjunkturudsving kan få denne virkning (93). Konkrete afgørelser foreligger dog ikke (93). Tilsvarende kan enkelte overenskomstbestemmelser tilsidesættes helt eller delvis, hvis uforudselige ændringer i en bestående tilstand medfører, at forudsætningen for bestemmelsen brister (94).

D. Desvetudo 95

KAPITEL 5.

Overenskomsters gyldighedsområde 96
 Der skelnes mellem det personlige, faglige og territoriale gyldighedsområde (96).

A. Det personlige gyldighedsområde 96
 Den kollektive overenskomsts partsforhold (96). Medlemmer af den overenskomstafsluttende organisation er ikke *egentlige* parter, men »deltagere« i overenskomstforholdet (96). Også nye medlemmer bliver berettigede og forpligtede (96). Kollektiviteten udgøres af de til enhver tid værende medlemmer (96). Arbejdsgivere, der ved indmeldelse i en arbejdsgiverorganisation er bundet af kollektiv overenskomst, forbliver bundet heraf, indtil den bringes til ophør ved opsigelse (96-97). Hvis det pågældende arbejdsområde falder ind under organisationsoverenskomstens faglige område, bliver den nyindmeldte frigjort fra »særoverenskomsten« igennem »simpel opsigelse« og er derefter omfattet af organisationsoverenskomsten (97-99). Visse særoverenskomster er af en sådan karakter, at de ikke bortfalder (99). Man kan ikke frigøre sig ensidigt fra overenskomstmæssige forpligtelser igennem organisationsmæssige ændringer (100). Regler om overenskomstens gyldighed for nyindmeldte arbejdsgivere indskrænkes ved »Støtteforbuddet« i Hovedaftalens § 2, stk. 6 (101-104). Støtteforbuddet i Septemberforliget (101). Ændring af reglen om støtteforbud ved § 2, stk. 7 i Hovedaftalen af 1960 (102). Denne ændring gælder også ifølge § 2, stk. 6 i Hovedaftalen af 1992 (102). Kravene ifølge § 2, stk. 6 (102-103). Støtteforbuddet, der er en neutralitetsbestemmelse, medfører også, at en hovedorganisation og dennes medlemmer ikke på nogen måde, hverken direkte eller indirekte, heller ikke økonomisk, må støtte en udenforstående i dennes kamp med den modstående hovedorganisation (104). Overenskomstens virkninger for udmeldte medlemmer

(104-109). Organisationer dannet af kollektivt udmeldte medlemmer er fortsat forpligtet af den hidtidige overenskomst (105). Det samme gælder organisationer, der opstår sådanne (105-106). De udmeldtes frigørelsesmuligheder (106). Specielt om Hovedaftalen mellem LO og DA (106-107). De udmeldtes rettigheder efter overenskomsten (107-109). Fagretlig repræsentationsret (109).

a. Overdragelse af virksomhed 109

Retstilstanden indtil 1979 (109-111), loven om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (111). Udviklingen i retspraksis siden 1979 (111-115). De tidligere regler gælder ved siden af loven (114). Lovens »overdragelses«- og »virksomheds«-begreb (115-116). Loven finder anvendelse ved køb, men også ved fusion og forpagtning (115). Den gælder både for den offentlige og private sektor (115). Loven finder ikke anvendelse ved overdragelse af aktie- eller anpartskapital (115). Grundbetingelsen for lovens anvendelse er, at der er tale om en virksomhed (115-116). Arbejdsretten er kompetent til at pådømme spørgsmålet, om en erhverver er bundet af virksomhedens hidtidige overenskomst (117). Anvendelse af de før 1979 gældende regler, hvor loven ikke finder anvendelse (117).

b. Entrepriseforhold 117

Hovedreglen, at entreprisgiverens eventuelle overenskomst er uden betydning for entreprenøren, såfremt entreprisforholdet er reelt (117-118). Hvis der er tvivl om entreprisforholdets realitet, må der foretages en konkret vurdering af samtlige omstændigheder (118). Det er ikke i sig selv overenskomststridigt at søge at opnå besparelser ved at give overenskomstdækket arbejde i entreprise til arbejdsgivere, der ikke er overenskomstdækket (120-121). Den part, der påstår, at et entreprisforhold ikke er reelt, har bevisbyrden herfor (121-122).

c. Moder- og datterselskaber og lignende 122

En overenskomstbundet virksomheds interesser i en anden virksomhed medfører ikke umiddelbart, at denne anden virksomhed bliver bundet af den pågældende overenskomst (122). Det kan måske blive tilfældet, hvis de pågældende interesser faktisk omfatter hele virksomheden eller den overvejende del heraf (122). Det er dog formentlig rigtigst at betragte moder- og datterselskaber som selvstændige selskaber uden indbyrdes overenskomstmæssige relationer (123-124). Identitetssynspunktet (124-125).

d. Kompagniskaber 125

Kompagniskabsforhold anvendes af og til for at omgå fagets overenskomst (125). Hvis omgæelse konstateres, tilsidesættes kompagniskabet i relation til den kollektive overenskomst (125). Kompagniskabsforholdets eventuelle privatretlige og offentlige gyldighed hindrer ikke, at de arbejdsretlige instanser tilsidesætter kompagniskabsforholdet i relation til de kollektive overenskomster (126). Septemberforliget indeholdt ikke udtrykkelige bestemmelser om kompagniskabsforhold (126). Hovedaftalens § 6 (126-127). Hverken Septemberforliget eller Hovedaftalen har haft selvstændig betydning for udviklingen (127). Afgørelser i kompagniskabsforholdet træffes konkret og efter en vurdering af samtlige omstændigheder (127). Betydningen af kompagnions reelle indflydelse og hans indtægtsforhold (128-129). Hvis en kompagnon ikke har større indflydelse, end han havde som almindelig arbejder, tilsidesættes kontrakten i relation til den kollektive overenskomst (128). Betydningen af skriftlig kontrakt (129). Tilsvarende regler ved forpagtningsforhold

(129-130). Hovedaftalens § 6 anvendt på medarbejdere, der er aktionærer eller anpartshavere (130-132).

e. Arbejdsledere 132

Den systematiske placering af emnet (132). Septemberforligets pkt. 5 (133). § 5 i Hovedaftalen af 1960 (133). § 5 i Hovedaftalen af 1973 (133-134). Hovedaftalerne af 1981, 1986 og 1992 (134). Bestemmelserne i Septemberforliget og Hovedaftalerne beskytter ledelsesfunktionen og er udslag af en almindelig arbejdsretlig grundsætning, der også gælder uden for Hovedaftalens område (134-135). Beskyttelsens omfang og indhold er variabelt fra område til område (135). Septemberforligets pkt. 5 hjemlede et *krav* fra arbejdsgiverside (135-136). Ikke principiel uenighed om bestemmelsen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening (136). Arbejdstagerorganisationernes interesse i bestemmelsen er formentlig svækket (136). Arbejdsledere må ikke være strejkebrydere under lovlig konflikt (136). Ændret formulering af § 5 i Hovedaftalen af 1973, der svarer til 1992-aftalen (136). Den indebærer næppe realitetsændringer (136). Betydningen af udtrykket »funktionær« (137). Retstilstanden formentlig uændret (137). Fast løn, akkord og provision (137-138). Septemberforligets ubetingede krav om fast løn må nok modificeres (138).

1. Overordningsforholdet 138

Allerede i 1911 blev det fastslået, at formålet med pkt. 5 i Septemberforliget var at værne om formandens *overordningsforhold over for arbejderne* (138). Arbejdsretten tilkomper reglerne i overensstemmelse med den til enhver tid herskende opfattelse på arbejdsmarkedet og under hensyn til de behov, udviklingen har skabt (138-139). Gulfsagen (139-142). Interesseafvejningen i formandssager må stedse føre til, at overordningsforholdet har afgørende betydning (141). De arbejdsledende funktioner må fremtræde som noget meget væsentligt for den pågældende stilling (141). Særligt om luftkaptajner (142). Arbejdslederbegrebet ikke entydigt (142-143). På traditionelle områder må der tages hensyn til de særlige forhold på området (143).

2. Den arbejdende formand 143

Manuelt arbejde udelukker ikke anerkendelse som arbejdsleder (143). Mulighed for manuelt arbejde størst på mindre virksomheder (143). Men også på større virksomheder kan det være lovligt, at arbejdslederen udfører manuelt arbejde (143). En 50% regel kan ikke opstilles (144). Betydningen af manuelt arbejde ved anerkendelse af en formandsstilling må afgøres konkret (144). Manuelt arbejde må ikke finde sted i et sådant omfang, at de arbejdsledende funktioner stilles i skyggen (144). Hvis der vel foreligger arbejdsledende funktioner, men hvor de ikke er fremtrædende nok, vil der alene være tale om *betroede* arbejdere (144).

3. Forhold der understreger overordningsforholdet 144

1. Antagelses- og afskedigelsesret 145

Retten til at foretage afskedigelser har tidligere været tillagt stor betydning (145). Ændret syn på afskedigelsesfunktionen hos arbejdsgiverne (145). Betydningen af § 4, stk. 3 i Hovedaftalen (145). Afskedigelsesretten kan næppe tillægges større vægt mere (145).

II Arbejderantal og lokaleforhold 145

På moderne automatiserede industrivirksomheder kan der næppe stilles store krav til antallet af ledede arbejdere (145). På traditionelle virksomheder derimod stadig krav om et vist mindstetal af ledede arbejdere (146). Nye arbejdslederstillinger ved udvidelser og iværksættelse af holddrift (146). Når arbejdsledere skal træde i stedet for arbejdsgiveren i den daglige ledelse, stilles der mindre krav til antallet af ledede arbejdere (146). Nye arbejdslederstillinger ved ændrede lokaleforhold (146).

III Andre kendetegn på overordningsforholdet 146

Forhold, der opbygger arbejdslederens »image« (146). De forskellige forhold optræder ikke i alle sager (146). Visse forhold uden større praktisk betydning (146).

I Andre forhold af betydning 147

I Arbejdsgiverens fagmæssige uddannelse 147

Hvis arbejdsgiveren savner fagmæssig baggrund, kan det være lettere at få en arbejdslederstilling anerkendt (147).

II Produktets eller materialernes værdi 148

Store værdier kan kræve et mere intensivt tilsyn og derfor medføre anerkendelse af arbejdslederstillinger, der ellers ikke ville være blevet anerkendt (148).

III Arbejdslederens løn- og opsigelsesforhold 148

Arbejdslederens løn har ikke selvstændig betydning for anerkendelse (148). Men den bærer et udtryk for ansvaret som arbejdsleder (148). Aftalte opsigelsesvilkår har heller ikke selvstændig betydning, men funktionærstatus bør foreligge (148).

IV Skriftlig kontrakt 149

Skriftlig kontrakt har ikke selvstændig betydning (149). Man ser bort fra kontrakter, der ikke er reelle (149). Manglende kontrakt kan dog betyde, at anerkendelse nægtes (149).

V Kutmær i faget 149

Entymet kan medføre såvel, at formandsstillinger, som normalt ville blive anerkendt, ikke bliver det, som at stillinger, som normalt ikke ville blive anerkendt, alligevel bliver det (149).

VI Status quo-synspunkter 149

De opretholdsorganer er utilbøjelige til at ændre én gang etablerede forhold (149). En fra arbejdstagerside én gang anerkendt formandsstilling kan normalt ikke kræves nedlagt (149). En formandsstilling, der har været opretholdt i lang tid uden indgreb, kan normalt ikke kræves nedlagt (150). Oprettelse af formandsstillinger, hvor forholdene ikke har ændret sig, kan normalt ikke godkendes (150).

5. <i>Personer, som vel er arbejdsgiverens tillidsmand, men ikke egentlige arbejdsledere</i>	151
Envis tilfælde kan en arbejdstager, der ikke er arbejdsleder, dog have sådanne funktioner, at arbejdsgiveren kræver ham holdt uden for arbejdernes faglige organisationer (151). Kontrollerende virksomhed (151). At et sådant krav i visse tilfælde kan imødekommes, er fastslået i retspraksis (151). Tidligere praksis var ikke direkte hjemlet i Septemberforliget (151). Replen er et udslag af den samme arbejdsretlige grundsætning om beskyttelse af ledelsesfunktionen, som er indeholdt i Hovedaftalens § 5 (151). Det vil dog ofte være tilstrækkeligt, at sådanne arbejdstagere holdes uden for den arbejdstagerorganisation, som de øvrige arbejdstagere på virksomheden er medlemmer af (151-152).	
6. <i>Særlige overenskomstbestemmelser</i>	152
Overenskomster hvor arbejdslederbestemmelserne er udformet efter områdets særlige behov (152). Lige bestemmelse (152). Den anderledes udformning naturlig, da behovet er anderledes (152). Andre områder kan have andre varianter (153).	
7. <i>Konklusion vedrørende de kollektive overenskomsters anvendelse på arbejdsledere</i>	153
Overenskomsternes bestemmelser finder ikke anvendelse på arbejdsledere (153). Arbejdsledere må ikke udføre strejkearbejde (153).	
8. <i>Overenskomsternes gyldighed for familiemedlemmer</i>	153
Ejernerne familiemedlemmer og børn er omfattet af overenskomsten (153-154). Overenskomsterne gælder derimod som hovedregel ikke for medhjælpende hustruer (154-155).	
B. <i>Overenskomsters faglige gyldighedsområde</i>	155
Alt arbejde, der falder ind under overenskomsten, skal lønnes efter denne (155-156). Overenskomsten skal anvendes på sådant arbejde, uanset hvem der udfører det (156). Overenskomsten finder også anvendelse på uorganiserede arbejdstagere (156). Overenskomsten finder anvendelse på udenlandske arbejdere (156). Den uorganiserede arbejdstager, som har indgået en arbejdsaftale med en overenskomstbundet arbejdsgiver, erhverver ikke selv rettigheder efter overenskomsten (157). Arbejdsaftalen med den uorganiserede arbejdstager er gyldig, selv om der måtte være tale om underbetaling i forhold til de overenskomstmæssige bestemmelser (157). Derimod bryder arbejdsgiveren ved underbetaling overenskomsten over for den berettigede arbejdstagerorganisation, som bærer de overenskomstmæssige rettigheder (157). I udlandet tillægges en kollektiv overenskomst ofte almen gyldighed ved en offentlig akt (158). I sådanne tilfælde får den uorganiserede selv rettigheder efter overenskomsten (158). De faglige organisationer har ikke nogen overenskomstmæssig pligt til at pålægge deres medlemmer kun at arbejde hos uorganiserede arbejdsgivere imod overenskomstmæssig betaling (158-159). Aftaler med uorganiserede arbejdsgivere, der har til formål at påføre overenskomstmodparten ubillig konkurrence, vil være overenskomststridige (159). Spørgsmålet, om et arbejde er omfattet af en overenskomst, beror på en fortolkning af overenskomsten (159). Forskel på overenskomster med organisationer af faglærte arbejdstagere og organisationer af ufaglærte arbejdstagere (159). Overenskomster med de faglærte organisationer omfatter alt arbejde, som hører til faget (159). Hvis faglært arbejde udføres af ufaglærte, skal det	

lønnes efter overenskomsten for de faglærte (159). Fagets afgrænsning beror oftest på forlyner (159). Den tekniske udviklings betydning for faggrænserne (160). Arbejdsleders ret til at lede arbejdet medfører, at han som oftest kan anvende den arbejdsleders ret, han måtte ønske, når han blot betaler efter den gældende overenskomst (160). Arbejde, der blev udført af organisationens medlemmer på tidspunktet for overenskomstens indgåelse eller fornyelse, er omfattet af denne (162-165). Hvis en organisation af faglærte opnår overenskomst om et arbejde, tilhører dette fremtidigt faget i overenskomstmæssig forstand, selvom det ikke kræver faglig uddannelse (164). Afgrænsning af det faglige gyldighedsområde for overenskomster for ufaglærte (165-167). Den ufaglærte skal normalt udføre alt forekommende arbejde (165). Den ufaglærte har dog ikke pligt til at udføre arbejde, der hører under et andet gyldighedsområde (168). Tidlønnede arbejdstagere må som regel udføre »nyt arbejde« (169). Det gælder dog ikke, hvis arbejdet adskiller sig væsentligt fra det af overenskomsten dækkede og ved overenskomstafslutningen forudsatte arbejde (169-170). Arbejdsgiverens fortolkningsfortrin (170). Kvinder skal lønnes efter overenskomsten (170-172). Ligelønsloven (170). Ligebehandlingsloven (172). Arbejde omfattet af flere overenskomster (172). Arbejderne skal aflønnes efter overenskomsten med det forbund, de tilhører (172-173). Arbejdstagerorganisationernes mængdeaftaler er arbejdsgiverne uvedkommende (173). Arbejdstagerorganisationerne kan ikke ensidigt ændre aflønningen af et arbejde ved at overføre arbejdstageren til en anden organisation (173). Overenskomstens gyldighed for lærlinge og ung-arbejdere (173-174). Aflønning af ældre og svagelige arbejdere skal også følge overenskomsten (174). Det faglige gyldighedsområde for særoverenskomster fortolkes snævert (174). Den nyindmeldte arbejdsgiver bliver sædvanligvis dækket af organisationens overenskomst, når han er frigjort for sin eventuelle særoverenskomst (174-175). Det er dog en forudsætning, at det arbejde, der udføres på virksomheden, falder inden for organisationsoverenskomstens forudsætninger (175). Virksomheder med forbindelse til det offentlige, f.eks. i form af koncession er underkastet de samme regler som almindelige private virksomheder (176-177).

C. *Overenskomsters territoriale gyldighedsområde* 177

De forskellige overenskomsters territoriale område (177). Landsoverenskomsters område kan under særlige omstændigheder indskrænkes (178). Forskellige overenskomster med forskelligt territorielt område inden for samme fag (179). Arbejde, der udføres uden for overenskomstens område, er udækket (179). En overenskomst med en enkeltvirksomhed vil kunne bortfalde ved virksomhedens flytning (179-181). Hvis overenskomsten er afsluttet med et landsdækkende forbund, vil den dog næppe bortfalde ved flytning, hvis der ikke er forskel på lønniveauet på det gamle og det nye sted (181). Konkret vurdering i det enkelte tilfælde (181).

KAPITEL 6.

Rets- og interessekonflikter 182

Augustudvalgets sondring (182-186). Retstvister må *aldrig* give anledning til arbejdsstandsning (186). Interessekonflikten kan medføre arbejdskamp (186). Opdeling af retskonflikter i fortolknings tvister og sager om overenskomstbrud (186). Fredspligt i overenskomstperioden (186). Fredspligten behøver ikke at være udtrykkelig fastslået, den er en forudsætning for overenskomsten (186). Behandling af fortolkningstvister (187). Behandling af overenskomstbrud (187). Behandling af interessekonflikter (187-188). 2 typer af interessekonflikter (187). Lokale interessekonflikter i overenskomstperioden behandles efter fagretlige regler (188). Større almene

interessekonflikter behandles efter forligsmandslovens regler og parternes eventuelle forhandlingsregler (188). Vanskeligheder ved at udskille fortolkningstvister fra overenskomstbrud (188). Præjudicielle fortolkningsspørgsmål (188).

KAPITEL 7.

Regler for behandling af interessekonflikter 189

Lokale interessekonflikter i en overenskomstperiode behandles efter Normens regler (189). Andre interessekonflikter behandles efter reglerne i lov om mægling i arbejdsstridigheder (189). Forligsmandsloven (189). Loven er samfundets forsøg på at hjælpe arbejdsmarkedets parter til at løse deres konflikter uden arbejdskamp (190). Udnævnelse af forligsmænd (190). Forligsinstitutionens funktion (190). Fordeling af sager imellem forligsmændene (190). Forligsmændenes uafhængighed af økonomiske og organisationsmæssige interesser (190-191). Problemer omkring forligsmændenes eventuelle afhængighed af det offentlige (191). Forligsmændenes personlige kvalifikationer (192). Forligsmændene har pligt til at holde sig underrettet om arbejdsmarkedets almindelige stilling (192). Forligsinstitutionens kompetence (193-194). Forligsinstitutionen er kompetent i enhver interessekonflikt på arbejdsmarkedet (194). Pligt til at tilstille forligssituationen genpart af varsler om arbejdsstandsning (194). Den enkelte forligsmand mægler normalt alene (195). Eventuel samlet mægling efter § 5 (195). Betingelser for forligsmandens optagelse af mægling (195-196). Pligt til at efterkomme forligsmandens indkaldelse (196). Ret til udsættelse af arbejdsstandsninger (196). Formålet med mæglingen er at tilvejebringe enighed eller mulighed for at kunne stille et mæglingforslag (197). Proceduren i forligsinstitutionen (197). Bevisoptagelse i Arbejdsretten (197). Forligsmandens adgang til at tilbagevise sager til fornyede partsforhandlinger (197). Sondringer imellem specielle og generelle krav (197). Reduktion af forhandlingsstoffet før indbringelse for forligsinstitutionen (198). De specielle kravs betydning (198). Forhandlinger under medvirken af mæglingmænd (199). Mæglingmændenes opgaver (199). Betingelserne for mæglingmændenes indtræden i forhandlingerne (200). Forligsmanden bør kunne fremsætte et mæglingforslag, hvis det har mulighed for at blive vedtaget af begge parter (200). Yderligere udsættelse af arbejdsstandsninger, der rammer »livsvigtige« funktioner (200-201). Fremsættelse af mæglingforslag (202). Mæglingforslaget indeholder oftest et egentligt forhandlingsresultat (202). »Teknisk gennemgang« (202). Selve mæglingforslagets tekst skal bringes til organisationsmedlemmernes kundskab (203). Organisationerne må ikke meddele det i egen version (203). Afstemningsreglerne (203-206). 35%-reglen (204). Sammenkædede mæglingforslag (204-206). Gruppeinddelings betydning for sammenkædningsretten (205). Afstemningsregler ved sammenkædede mæglingforslag (205-206). Forhandlingsregler (206). Ikrafttrædelsesproblemer (206). Tvungen voldgift (207). Lovgivningsmagtens indgreb i overenskomstforholdene (207-208). Funktionærlovens regler om forhandling og mægling (208-210). Funktionærlovens regler om kollektivt-arbejdsretlige regler (210).

KAPITEL 8.

Fredspligt, kollektive kampskridt og kollektive kampmidler 211

Fredspligt i overenskomstperioden er en forudsætning for overenskomsterne (211). Hovedaftalens § 2 (211).

A. Fredspligten

Fredspligten er relativ (211-212). En absolut fredspligt kræver udtrykkelig hjemmel (211). Fredsaftaler (212). Fredspligten medfører, at arbejdsstandsninger ikke kan iværksættes i overenskomstperioden for at ændre overenskomsten eller for at frigøre arbejdsfor denne (213). Problemer vedrørende fredspligt ved adgang til partiel opsigelse eller revision af løbende overenskomst (213-214). Interessetvister i overenskomstperioden (214). Nyt arbejde (214-215). Arbejdsstandsning over for nyt arbejde kan ikke varsles (215), men kan næppe udvides med sympatikonflikter (216-217). Formålet med en sådan arbejdsstandsning kan ikke gå videre end overenskomstdækning af det nye arbejde (217). Er arbejdet påbegyndt, skal konflikt varsles (217). Spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger nyt arbejde, er en fortolkningstvist (217-218). Dette problem må derfor løses gennem fagretlig behandling før iværksættelse af arbejdsstandsning (218). Der er formodning for, at overenskomsten har gjort endeligt op med parternes mellemværender (218). Overenskomsten kan hjemle modtagelse fra fredspligten (219). Strejkeret på opsagte akkorder (219). Sympatikonflikter er en undtagelse fra fredspligten (219). Hovedkonflikt og sympatikonflikt (219). Mulighederne for etablering af sympatikonflikter er i nogen grad afhængige af, om der er tale om medlemskab af de 2 gamle hovedorganisationer (220). Septemberforligets pkt. 2, Normens § 11 og forliget i sag nr. 108 (221-223). Forliget i sag nr. 108 drejer sig kun om kompetenceregler (222). Organisationer og forbundsbøder, der er udmeldt af én af hovedorganisationerne, kan stadig være bundet af reglerne i forliget i sag nr. 108 (223). I øvrigt gælder forliget ikke uden for LO's og Dansk Arbejdsgiverforenings område (224). Grundbetingelse for lovlig iværksættelse af sympatikonflikt er, at der foreligger en lovlig hovedkonflikt (224). Hovedkonflikten skal være iværksat, men behøver ikke at være effektiv (224). Den almindelige hovedregel om, at en arbejdsstandsning kun er lovlig, når den forfølger et rimeligt formål, gælder også for sympatikonflikter (225). Sympatikonfliktens omfang kan også føre til begrænsninger i adgangen til iværksættelse af lovlig sympatikonflikt (225-231). Det gælder dog næppe, hvis begge parter i såvel hoved- som sympatikonflikt er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening og LO (225-226). Hvis begge parter i sympatikonflikten og den ene part i hovedkonflikten er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening og LO, vil sympatikonflikten normalt ikke være i strid med fredspligten, uanset konfliktens omfang (226-227). Den kan dermed være ulovlig i forhold til den af hovedkonflikten omfattede og uden for hovedorganisationerne stående og ramte part (227). Hvis den lovlige hovedkonflikt udvides med sympatikonflikter, kan det samlede konfliktomfang medføre, at der ikke længere er et rimeligt forhold imellem mål og midler (227-228). Hvis konflikten derudover bliver ulovlig over for hovedparten, bliver den også overenskomststridig over for modparten i sympatikonflikten (228). Grænserne for det tilladelige er efter omstændighederne meget vide (228-229). I visse tilfælde, hvor den ene part i hovedkonflikten ikke er medlem af hovedorganisationerne, kan der være grænser for hovedorganisationernes ret til at iværksætte eller pligt til at tale sympatikonflikter (229-231). Støtteforbudet i Hovedaftalens § 2, stk. 6 (231). Støtteforbudet er ikke til hinder for iværksættelse af forsvarsforanstaltninger (232). Uden for hovedorganisationernes område er retten til at iværksætte sympatikonflikter fastslået i Normens § 11 (232). Normen fastlægger ikke betingelserne for lovlig iværksættelse eller regler om konfliktens omfang (232). Også inden for disse områder er grundbetingelsen for den lovlige sympatikonflikt, at der foreligger en lovlig og iværksat hovedkonflikt (232). Der gælder imidlertid visse grænser for sympatikonflikters lovlige omfang (233). Sympatikonflikter skal have forbindelse til hovedkonflikt og være egnet til at påvirke denne (233-234). Sympatikonflikt til fordel for arbejdstagerorganisationer, som ikke

er medlem af samme hovedorganisation (235). Sympatikonflikter på tværs af hovedorganisationsskel er muligvis overenskomststridige (236). Internationale sympatikonflikter (237-244). Retspraksis er ikke entydig (237). Teoriens opfattelse (241-244). Sådanne sympatikonflikter er formentlig lovlige i begrænset omfang, hvis hovedkonflikten er lovlig efter hjemlandets ret, og hvis dens formål ikke strider imod danske arbejdsretlige grundsætninger (244). Bevisbyrde for sympatikonflikters lovlighed (244). Sympatikonflikter må ikke forfølge egne formål (245). Politiske demonstrationsstrejker er overenskomststridige (245). De er imidlertid i visse tilfælde fritagne for bodsansvar (246). Strejkearbejde (247-255). Også arbejdsvægning over for strejkearbejde forudsætter en lovlig og iværksat hovedkonflikt (247). Vægning over for strejkearbejde kan iværksættes uvarslet (247). Afgrænsningsproblemer over for sympatikonflikter (249). Arbejdsvægning over for viderebearbejdning eller forarbejdning af varer inden for virksomheden eller i en anden virksomhed er lovlig, hvis produktionen i et tidligere led er ramt af lovlig konflikt (249-253). I visse tilfælde har den overordnede ret og pligt til at udføre arbejde, der er ramt af lovlig konflikt (254). Delegationssynspunktet (254). Vægning over for strejkearbejde, hvor der er tale om arbejdstagerorganisationer, der ikke tilhører samme hovedorganisation, er formentlig lovlig (255). Den, der iværksætter uvarslet arbejdsvægning, har bevisbyrden for dennes lovlighed (255). Undtagelser fra fredspligten ifølge Normens § 5, stk. 2 (256-271). Arbejdsvægning ved betalingsstandsning (256-262). Hvis udbetaling nægtes, fordi kravet er omtvistet, foreligger der ikke betalingsstandsning, men en sædvanlig retstvist (256). Ved lovlig arbejdsstandsning efter § 5, stk. 2 foreligger der fordringshavermora fra arbejdsgiverside (257). Sympatikonflikt til fordel for arbejdsvægning ved betalingsstandsning er udelukket (258). Arbejdsvægning ved betalingsstandsning er en forsvarsforanstaltning og ikke et kampskridt (258). Overdragelse af virksomhed ramt af betalingsstandsning (258-259). Særlig kutyme vedrørende fortsat blokade i byggefagene (259). Arbejdsvægning er kun tilladt ved aktuelle betalingsstandsninger (260). Kun undtagelsesvis kan der kræves sikkerhedsstillelse (261). Lov om lønmodtagernes garantifond (262). Arbejdsstandsning ved æreskrænkelser (262). Kun de direkte krænkede arbejdstagere har ret til at nedlægge arbejdet (262). Æreskrænkelsen skal være grov (263). Arbejdsstandsning når der foreligger livsfare (263). Beføjet opfattelse af, at der foreligger livsfare, er nødvendig (264). Fagforeningers ret til at påberåbe sig § 5 (265-266). Arbejdsstandsning på grund af velfærdstruende forhold (267). Arbejds miljømæssige forhold (269). Arbejdsstandsninger, der er begrundet i hensynet til »liv og velfærd«, kan ikke udvides ved sympatikonflikt (270). Misbrug af § 5 (270). Normens regler er udtryk for almindelige retsgrundsætninger (271). Protester imod arbejdsledere (271). I undtagelsestilfælde mulighed for arbejdsstandsning (271-272). Arbejdsstandsning som retorsion imod overenskomstbrud (273). Hovedaftalens § 2, stk. 3 (274). Varslet boykot som lovlig retorsion imod overenskomststridige arbejdsstandsninger (274-275). Fredspligten forudsætter kollektiv overenskomst (275). I visse tilfælde udvides fredspligten til at omfatte også interessekonflikter (276).

B. Lovlig iværksættelse af kollektive kampskridt 277

Hovedområdet for anvendelse af kollektive kampskridt er interessekonflikter (277). Retten til at iværksætte kampskridt ved interessekonflikter er dog ikke ubegrænset (277). Aktioner for at opnå indskrænkninger i henhold til Hovedaftalens § 4 er ikke lovlige (278). Krav om eksklusivklausuler (278). Krav om eneret til arbejdet (279). Kampskridt skal forfølge et lovligt fagligt formål (280). Et sådant formål foreligger ikke, når der rejses krav om overenskomst for arbejde, der ikke hører til fagets område (280). Krav om rimelig faglig interesse (281). Det lovlige faglige formål

foreligger måske heller ikke, hvis arbejdet er dækket af andre overenskomster (281). Hovedaftalens § 4 er ikke præceptiv (281). Krav til interessens styrke og aktualitet (282-284). Konkurrerende organisationer (285). Grundsætning om virkning af bestående overenskomst (285). Bestående overenskomst udelukker som regel det rimelige faglige formål, hvis begge arbejdstagerorganisationer er medlemmer af LO (286-287). Grundsætningen om bestående overenskomsts virkning på andre områder (288-291). Kampskridtets lovlighed forudsætter også et rimeligt forhold imellem mål og midler (291). Denne regel er blot udtryk for krav til interessens styrke (292). Kampskridt i hævnøjemed eller ødelæggelsesøjemed er ulovlige (292).

C. De forskellige former for kollektive kampskridt 292

Definition af strejke (292). Det fælles formål er afgørende (293). Organisationen som bærer af den kollektive vilje (293). Affolkning (293). Bevisbyrden for, at der foreligger fælles forståelse og formål, påhviler arbejdsgiversiden (294). Det fælles formål behøver ikke at være fagligt (295). Faglige møder (296). Blokade (296). Organisationens iværksættelse af blokade (296). Strejke og blokade er arbejdstagerorganisationernes kampvåben (298). Lockout (298). Kollektive afskedigelser af driftsmæssige årsager er ikke lockouts (298-306). Derfor er kollektive afskedigelser begrundet i væsentlig misligholdelse af de individuelle arbejdsaftaler heller ikke lockout (300). Deltagelse i overenskomststridig arbejdsstandsning er også misligholdelse af den individuelle arbejdsaftale (301). I denne situation har arbejdsgiveren et vist omfang valget imellem at gøre misligholdelsesvirkninger gældende eller at forfølge arbejdsstandsningen som overenskomstbrud ad retlig vej (302). Valgfrihed er dog betinget af, at misligholdelsesvirkningerne gøres gældende af driftsmæssige årsager (303). Hvis det ikke er tilfældet, vil der foreligge overenskomststridig lockout (303). Kollektive afskedigelser forårsaget af udefra kommende forhold (304). Afskedigelser begrundet i driftsmæssige årsager kan være et maskeret kampskridt (306). Boykot (306). Arbejdsgiverorganisationernes oplysningssystemer kan virke som overenskomststridig boykot (307). Den arbejdsretlige boykot rettes imod den enkelte arbejdstager (308). Andre former for kollektive kampskridt (308). Obstruktion (308-311). »Loft« over akkorder (311). Kollektiv overarbejdsvægning (311). Almindelig civilretlig boykot som kampskridt (311-312). Anden pression som kampskridt (312).

D. Varsling af kollektive kampskridt 313

Reglerne er forskellige inden for og uden for hovedorganisationernes regie (313). Varselsreglerne i Hovedaftalen af 1992 (313). 1. varsel angiver rammerne for den kommende arbejdsstandsning (315). Overskrides disse rammer i 2. varsel, bliver dette ugyldigt, og der må afgives et nyt 2. varsel (315). Tidsfrister skal overholdes nøje (316). Overskridelse af tidsfrister gør nye varsler nødvendige (316). Varsler om arbejdsstandsning fortolkes snævert (317). Varsler skal afgives over for den modsatte hovedorganisation (318). Varslet arbejdsstandsning kan iværksættes partielt og succesvist (318). Modparten kan dog kræve, at arbejdsstandsningen straks iværksættes i det varslede omfang (319). Tilbagekaldes et varsel, bortfalder konflikten (319). Konflikten skal ophøre, når dens formål er nået (320). Parternes forberedelse af konflikten (320). Der er fredspligt, indtil varselsperioden er udløbet (320). Kollektive afskedigelser før konflikten ikrafttræden er lovlige, hvis de udelukkende er begrundet i driftsmæssige årsager (321). Overarbejde inden konflikt (321). Nye medlemmer bliver omfattet af de afgivne varsler (322). Uvarslede følger af lovligt varslet konflikt (323). Strejkearbejde (323). Lovligt varslet strejke indebærer uvarslet blokade (324). Lovligt varslet lockout indebærer uvarslet boykot

(324). Hovedaftalens varselsregler suspenderer de individuelle opsigelsesvarsler (324). Tilsvarende gælder for varselsregler i andre kollektive overenskomster (324). Hvis der ikke er overenskomstmæssige regler om varsling af arbejdsstandsning, skal varslet ske under iagttagelse af opsigelsesreglerne i de individuelle arbejdsaftaler (325).

E. Følger af arbejdsstandsning og varselskompetence 327

Der betales ikke løn under strejke og lockout (327). En lovlig strejke og lockout afbryder arbejdsforholdet (327). Fortrædelsesklausuler (327). Den overenskomststridige strejke og lockout afbryder ikke arbejdsforholdet (330). Den overenskomststridige strejke som misligholdelse (330). Pligt til genbeskæftigelse (331). I overenskomstforhold imellem medlemmer af LO og Dansk Arbejdsgiverforening er varselskompetencen hos organisationerne (332). Kompetencen i overenskomstforhold uden for hovedorganisationernes område (332). I arbejderorganisationer er varselskompetencen hos organisationen, men de individuelle opsigelsesvarsler skal i mangel af overenskomstmæssige varsler iagttages (333). I funktionærorganisationer skal varsel afgives som opsigelse fra eller af den enkelte funktionær i overensstemmelse med de individuelle opsigelsesregler, medmindre der er hjemmel for andet i kollektiv overenskomst eller organisationens vedtægter (335-336). Tilegnelse af strejkevarsler (337).

KAPITEL 9.

Fortolkningstvister, deres afgørelse og følger 338

Behovet for et særligt retssystem (338). Kompetencefordeling imellem de fagretlige instanser (338). Ofte nødvendigt at fortolke en overenskomst for at fastslå, om der er begået overenskomstbrud (338).

Fortolkningstvister 339

Så vidt muligt løsning ved forhandling (339). Ellers retlig afgørelse (339). Normen (339). Arbejdsretslovens § 22 (339). Normen kan fraviges, hvis dens principper overholdes (340). Men principperne er ufravigelige (340). Normen gælder for alle kollektive overenskomster (340).

A. Mægling og organisationsmæssig forhandling 341

Mægling kan kræves ved enhver faglig uoverensstemmelse, altså også ved interessetvister og tvister om individuelle arbejdsaftaler (341). Mæglingsudvalgets sammensætning (341). Normens frister for mægling overholdes ikke (341). Lokal forhandling (342). Mæglingen er et organisationsanliggende (342). Mægling bør foretages på åstedet (343). Men det er normalt ikke nogen gyldighedsbetingelse for afgørelsen (343). Repræsentanter for parterne bør være til stede under mæglingen (343). Heller ikke dette er nogen gyldighedsbetingelse (343). Mæglingsudvalget kan afgøre sagen med bindende virkning for de implicerede parter (344). Mæglingsafgørelser er bindende organisationsaftaler (344). De kan udfylde overenskomsten og blive en del af denne (344). Hvis mæglingsudvalget overskrider sin kompetence, kan afgørelsen blive ugyldig (345). Habilitetskrav til mæglingmænd (345). Mæglingmanden skal være uden personlig interesse i sagen (346). Pligt til at efterkomme begæring om mægling (347). Også overenskomstbrud kan gøres til genstand for mægling (348). Ved overenskomststridige arbejdsstandsninger er der dog næppe pligt til at deltage i mægling (348). Slutter mægling mødet resultatløst, kan sagen videreføres til organisationsmæssig forhandling (349). Også afgørelser truffet ved

organisationsmæssig forhandling er bindende organisationsmæssige aftaler (350). Interessetvister kan efter forgæves forhandling ikke videreføres til andre fagretlige instanser (350). Men de kan nu give anledning til kampskridt (351). Retstvister kan videreføres til faglig voldgift (351). Afgørelser fra mæglingmøder og organisationsmøder er eksigible (351).

B. Faglig voldgift 351

Normens regler (351). Normens angivelse er for snæver (351). Sager om kutymers kompetens og omfang samt sager om tillidsmænd afgøres også ved faglig voldgift (351-352).

a. Sammensætning og virkemåde 352

Voldgiftsrettens sammensætning (352). Varianter fra det sædvanlige, jfr. arbejdsretlovens § 22 (353). Ad hoc voldgift (353). Voldgiftsmændenes habilitet (353). Voldgiftsmændene er ikke dommere, men organisationsrepræsentanter (353). Lønløsningsformænd kan godt være voldgiftsmænd (354). Derimod ikke opmænd i sager, som de tidligere har beskæftiget sig med som sådanne (354). Udpænjning af opmænd (355). Normens frister og øvrige formelle regler anvendes ikke i praksis (356). Ikke vidnepligt i de faglige voldgiftsretter (357). Subsidiære vidneforklaringer (357). Den praktiske sagsbehandling (357-358). Sagsomkostninger deles (358-359). Det er vigtigt, at påstandene fikses (359). Når voldgiftsretten har overtrådt sin kompetence, kan kendelsen tilsidesættes som ugyldig (359). Kun ubalancesættelse af væsentlige formforskrifter medfører kendelsens ugyldighed (360). Parternes påstande og voldgiftsmændenes standpunkter er bindende for opmanden (360). Opmanden må ikke forhandle særskilt med nogen af parterne (361). Kendelsens udfærdigelse (362). Tvivl om forståelse af en voldgiftskendelse er en ny fortolkningstvist (362). Parterne har oplysningspligt (363). Krav om faglig voldgift skal være begrundet i en kollektiv overenskomst (364) eller dens forudsætninger (364).

b. Afvisning af voldgiftskrav 364

Voldgiftskrav på spørgsmålet, om overenskomst består eller ikke, kan afvises, da spørgsmålet hører under Arbejdsretten (364-365). Spørgsmål om overenskomstens faglige område afgøres derimod ved faglig voldgift (366). Deltagelse i voldgift kan ikke nægtes, fordi man mener, at overenskomstens bestemmelser er utvetydige (366). Også fortolkningstvister, der ikke har aktuel interesse, kan kræves afgjort, hvis det godtgøres, at der er en retlig interesse heri (367). Kendelser fra de faglige voldgiftsretter er sædvanligvis konkrete (367). Hvis der ikke i en kendelse er holddepunkter for, at en principiel afgørelse har været tilsigtet, er formodningen for, at afgørelsen er konkret og derfor ikke udelukker en ny voldgiftssag om samme spørgsmål under nye konkrete omstændigheder (367-369). Ældre kendelser har normalt kun vejledende betydning (370). De binder ikke opmænd i fremtidige sager (370). Kendelsens betydning for 3. part (370-373). Misbrug af voldgiftsinstituttet må ikke finde sted (373). Undtagelsesvis kan en voldgiftssag genoptages (374). De faglige voldgiftsretter er også kompetente f.s.v. angår kutymers og udfyldende regler (375).

c. Den faglige voldgiftskendelse og dens følger 375

Voldgiftskendelser er endelige (375). Fornyet påkendelse af sagen (375-376). Den materielle riptyghed kan ikke efterprøves (376). Efterlevs en kendelse ikke, forelyper det et overenskomstbrud (376). Kendelser fra de faglige voldgiftsretter kan

eksekveres (376). Indsigelser imod kendelsen kan fremføres i fogedretten, der kan henviser til afgørelse i Arbejdsretten (376).

d. De faglige voldgiftsretters kompetence 377

Afgørende forudsætning, at kravet begrundes i en kollektiv overenskomst (377). Kompetencen over for de almindelige domstole (378-381). Når en afgørelse forudsætter overenskomstfortolkning, henviser domstolene til de fagretlige instanser (379). Arbejdsretslovens § 11, stk. 2 (380). Den enkelte lønmodtager kan kun indtale sine overenskomstmæssige lønkrav ved de almindelige domstole, hvis de er ubestridte (380). Organisationen er under fagretlig behandling legitimeret til at frafalde medlemmets lønkrav (380-381). Og organisationen kan ved at nægte at medvirke til fagretlig behandling af kravet afskære medlemmet fra at forfølge dette over for arbejdsgiveren (381). Hvis et lønkrav alene er begrundet i den individuelle arbejdsaftale, hører det under de almindelige domstole (380). Det gælder også for aftaler med uorganiserede arbejdstagere, som henviser til en faglig overenskomst (382). De fagretlige instanser afvise spørgsmål om lovfortolkning, hvis parterne ikke er enige om voldgiftsretlig afgørelse (382). Kompetence over for Arbejdsretten (383). Overenskomstbrud kan også behandles ved faglig voldgift, hvis parterne er enige herom (384). Der skal foreligge udtrykkelige holdepunkter, hvis det skal fastslås, at en aftale udelukker Arbejdsrettens kompetence (384). Der foreligger ofte dobbeltkompetence ved faglige tvister (385). Når en sag er indbragt for Arbejdsretten, er det formentlig lovligt at vægre sig ved faglig voldgift om samme spørgsmål (385). De faglige voldgiftsretter kan kun efter særlig vedtagelse pålægge bodsansvar (386). De kan derimod tilkende erstatning (386).

e. Overenskomstnævnet af 1939 387

Kompetence (387). Sammensætning (387). Behandlingsmåde (387). Overenskomstnævnets kendelser fremtræder som autentiske fortolkninger af forligsmandens mæglingsforslag (387). De har derfor større præjudikatsværdi end de faglige voldgiftsretters kendelser (387).

KAPITEL 10.

Overenskomstbrud, deres behandling og følger 389

Hvad er et overenskomstbrud (389). Behov for sanktioner ved overenskomstbrud (389). Behov for hurtig retsforfølgning (390). Kendskab til arbejdsmarkedsforhold nødvendigt for dommerkollegiet (390). Arbejdsrettens tilblivelse (390). Arbejdsretsloven af 1973 (391). Arbejdsretten er en egentlig domstol med særlig kompetence og særlig sammensætning af dommerkollegiet (391).

A. Arbejdsrettens sammensætning og virkemåde 391

LO's og Dansk Arbejdsgiverforenings præg på lovens udformning (391).

a. Sammensætning 391

Læggdommerekollegiet og det professionelle dommerekollegium (391). Valg af ordinære dommere og disses suppleanter (392). Hvis valg kommer i stand, udpeger arbejdsministeren de ordinære dommere og disses suppleanter (393). De ordinære dommere er egentlige dommere, og de skal derfor dømmes efter deres overbevisning (394). Også formandskabet vælges (395). Valgregler (395). Hvis valg ikke kommer i stand, vælges formandskabet af Højesterets præsident sammen med præsidenterne for de

øvrige kollegiale retter i København (395). Rettens sekretær (396). Habilitetsregler for Arbejdsrettens dommere (396). For formandskabets medlemmer gælder retsplejelovens almindelige regler (396). For de ordinære dommers vedkommende må betingelserne lempes (396-397). Rettens sammensætning i den enkelte sag (397). De i sagen implicerede hovedorganisationer, respektive valggrupper, bør være repræsenteret i dommerkollegiet (397). Konstitution af dommere (398). Udvidelse af formandskabet (399). Denne mulighed er tænkt anvendt ved principielle sager (399). Afgørelser truffet med et udvidet formandskab har næppe større præjudikatsværdi end andre domme (399). Betingelserne for anvendelse af udvidet formandskab (399-401). Udvidelse af formandskabet af retssikkerhedsmæssige hensyn (400-401).

b. Virkemåde 401

Arbejdsrettens sæde er i København (401). Klageskrift (401). Klageskriftets indhold (401). Svarkrift (402). Normalt ikke yderligere skriftveksling (402). Berømmelse (402). Hastesager (402-403). Forberedende retsmøder og forligsmægling (403). Organisationernes indbringelse af sager for Arbejdsretten er for kritikløs (403). Inden for hovedaftaleområdet er det en betingelse for at indbringe sag for Arbejdsretten, at der er afholdt fællesmøde (404). Pligt til at deltage i fællesmøde (405). Uden for hovedaftaleområdet er afholdelse af fællesmøde som betingelse for indbringelse af sag for Arbejdsretten kun nødvendig ved løbende arbejdsstandsninger, medmindre andet er aftalt, jvf. arbejdsretslovens § 9, stk. 2 (406-407). Fællesmøde som betingelse for bodspålæg ved arbejdsstandsninger (407). Fællesmødets betydning for bodafregning ved kortvarige arbejdsstandsninger (407). Udeblivelsesdomme (408). Domsforhandlingen (408-409). Procesmåden i Arbejdsretten (409). Henvisningerne i arbejdsretslovens § 19 til retsplejelovens bestemmelser gælder formentlig kun de heri indeholdte grundsætninger (409). Organisationernes repræsentationsret og -pligt (410). Det er altid hovedorganisationerne, der er parter i arbejdsretssager (411). Underorganisationer kan kun repræsentere medlemmer i Arbejdsretten i sager om overenskomstforhold, hvori de selv er part (412). Sager i Arbejdsretten føres af hovedorganisationerne (413). Intet advokatmonopol i Arbejdsretten (413). Votering (413). Foreløbige kendelser (413). Vidneførsel og syn og skøn (414). Domsforhandling foregår for åbne døre, medens forberedende retsmøder finder sted for lukkede døre (415). Sagsomkostninger (415-416). Den vindende part får ikke tilkendt sagsomkostninger (415). Normaliseret omkostningsbeløb (416). Arbejdsrettens domme og forlig indgået for Arbejdsretten er eksigible (416). Incassosager (416-417).

c. Rettens kompetence 417

Arbejdsretten er ikke kompetent på Grønland og Færøerne (417). Sager om overtrædelse af fortolkning af hovedaftaler (417). Sager om overtrædelse af almindelige kollektive overenskomster (418). Loven gælder for alle kollektive overenskomstforhold (418). Sager om lovligheden af kollektive kampskridt eller varsler herom (418). Forudsætningen for sager efter § 9, stk. 1 nr. 1-3 er, at der foreligger kollektiv overenskomst (418). Hvis dette ikke er tilfældet, skal sagen afvises (419). Overenskomsten skal være indgået med en arbejdstagerorganisation (419). Afvisning på grund af sagens ringe betydning (421). Det er en betingelse for at prøve lovligheden af et kampskridt eller varsel herom ved Arbejdsretten, at der er protesteret mod varslet (421). Det gælder måske såvel den materielle som den formelle lovlighed (422). Sager om, hvorvidt kollektiv overenskomst består (422). Sager om lovligheden af kollektive kampskridt for at opnå overenskomst på områder, hvor en sådan ikke består (423-426). Baggrunden for § 9, stk. 1 nr. 5 (424).

Bestemmelsen omfatter ikke kollektive kampskridt med andre formål (425). Ulovlige kollektive kampskridt af denne art er ikke omfattet af bodsansvaret, men kan medføre erstatningsansvar (425-426). Sagsanlæg efter § 9, stk. 1 nr. 5 forudsætter ikke forudgående protest (427). Kompetencefordeling imellem Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter (427). Hvis en sag i sin helhed hører under faglig voldgift, skal Arbejdsretten afvise sagen (427). Hvis parterne er enige om at lade en sådan sag afgøre af Arbejdsretten, kan den dog vælge at afgøre sagen (427). Hvis sagen kun delvis hører under faglig voldgift, er Arbejdsretten frit stillet (428). Retten kan i denne situation vælge at afgøre sagen i dens helhed (428). Retten kan også udsætte sagen, indtil det præjudicielle spørgsmål er afgjort af en faglig voldgiftsret (428). Arbejdsretten kan kun sjældent undgå at tage stilling til fortolkning af overenskomsterne (428). Rene fortolkningssager (430). Hvis en sag er anlagt som sag vedrørende overenskomstbrud, er retten kompetent, og den har fakultativ adgang til at pådømme sagen i dens helhed (430). Parterne kan altid vedtage, at sager, der hører under Arbejdsretten, skal påkendes ved faglig voldgift (431-432). Sådanne aftaler må for at udelukke Arbejdsretten være klare (432). Arbejdsrettens kompetence over for de almindelige domstole (433). Når Arbejdsretten er kompetent, er de almindelige domstole udelukkede (433). Undtagelser fra denne hovedregel (434). Sager, der er afvist fra Arbejdsretten på grund af deres manglende betydning (434). Den enkelte lønmodtagers ubestridte overenskomstmæssige lønkrav (434). Den kollektive interesses overvægt i forhold til den individuelle interesse medfører, at organisationerne kan afskære medlemmernes lønkrav (435). Det kan ske under sag i Arbejdsretten (435). Eller ved at nægte medvirken ved fagretlig behandling (435). Arbejdstagerorganisationernes sagsanlæg med påstand om bod indebærer et afkald på medlemmets personlige rettigheder (435). Også afkald givet under fagretlig behandling binder medlemmet (435). De almindelige domstole efterprøver, om Arbejdsretten har holdt sig inden for sit kompetenceområde (436). Arbejdsrettens stillingtagen til præceptive lovbestemmelser (437). Arbejdsretten som vedtaget værneting efter § 9, stk. 4 (438). Kun sager af samme karakter som dem, Arbejdsretten i øvrigt pådømmer (438). Arbejdsretten er også kompetent for kollektive overenskomster i den offentlige sektor (439). Men ikke for aftaler på tjenestemandsområdet (439).

B. Sanktionen imod overenskomstbrud 439

Den normale sanktion for kontraktbrud er erstatningsforpligtelsen (439). Den almindelige erstatningspligt kunne få urimelige virkninger i kollektive overenskomstforhold (439). Erstatningsansvaret i norsk og svensk arbejdsret (439). Augustudvalgets udformning af bodsinstituttet var præget af erstatningsretlige synspunkter (440). Arbejdsretten så i praksis bort fra disse synspunkter (441-443). Bodsansvaret for den enkelte arbejdstager udmåles efter et takstsystem (441). Dette system anvendes fortsat (441). Bodsansvar for højere lønnede (442). Ved bodsansvar over for organisationer og arbejdsgivere udmåles boden skønsmæssigt (443). § 12 i arbejdsretsloven indeholder ikke anvisning på, at retten skal tage erstatningsretlige hensyn (443). Det fremgår af motiverne, at hensigten hermed har været, at disse hensyn ikke længere skal indgå i overvejelserne ved bodsudmålingen (443). Et tab kan dog stadig tillægges betydning ved bodsudmålingen, idet det kan være påført under sådanne omstændigheder, at det kan virke i skærpene retning (444). Bod er den normale sanktion ved overenskomstbrud (444). Der er dog mulighed for i stedet at dømme til efterbetaling af et for lidt erlagt beløb (444). »Differencereglen« i underbetalingsager (445). Bodsbeløbene tilfalder klagerne d.v.s. hovedorganisationerne (447). Diskussion i forbindelse med lovrevisionen om bodsansvarets opretholdelse (448).

Bodsbetaling ved kortvarige spontane arbejdsstandsninger (448). Hovedreglen om bodsbetaling er arbejdsretsloven § 12, stk. 2, pkt. 1 (448). Bodens skal udmåles efter en afvejelse af samtlige omstændigheder i sagen (449). Kortvarige arbejdsstandsninger (449-468). Baggrunden for § 12, stk. 2, pkt. 5 (450). Hvis arbejdet er genoptaget inden afholdelse af fællesmøde eller bliver genoptaget i umiddelbar tilslutning hertil, kan bod som hovedregel ikke pålægges (450). Det gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren godtgør, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig grundelse (450), eller at den må betragtes som led i en systematisk aktion (450). Pligt til at deltage i fællesmøde senest dagen efter arbejdsstandsningens påbegyndelse (451). Skyldes en for sen afholdelse af fællesmøde arbejdsgiverpartens forhold, ifaldes der ikke bodsansvar før afholdelse af fællesmødet (451). Skyldes forsinkelsen derimod arbejdstagerpartens forhold, ifaldes der bodsansvar fra arbejdsstandsningens begyndelse (451). Genoptages arbejdet ikke straks efter afholdelse af fællesmøde, ifaldes der bodsansvar fra arbejdsstandsningens begyndelse (451). Arbejdet skal genoptages i umiddelbar tilslutning til normal arbejdstids begyndelse på 1. dagen efter afholdelsen af fællesmødet (452). Dog adgang til et kort orienteringsmøde (453). Oversiddelse af fællesmødevedtagelser medfører ikke skærpet bodsansvar (454). Hvis arbejdet er genoptaget, kan sag indbringes for Arbejdsretten uden afholdelse af fællesmøde (454). Men der vil i denne situation normalt ikke kunne pålægges bodsansvar (454). Undtagelser fra hovedreglen (455-468). Arbejdsstandsningen har savnet rimelig grundelse (455). Arbejdsstandsningen er et led i en systematisk aktion (455). Formodning for, at den kortvarige arbejdsstandsning hverken savner rimelig grundelse eller er et led i en systematisk aktion (455). Motiverne om udtrykket »rimelig grundelse« (455-456). Udtrykket kan ikke forstås efter sin normale sproglige værdi (456). Det må derfor fortolkes restriktivt (457). Motiverne eksempler er ikke udtømmende (458). Men forholdet skal være »særligt betydningsfuldt« (458). Udgangspunktet for bedømmelsen af, om det er tilfældet, er motiverne eksempler (458). Undtagelsesbestemmelsen kan derfor kun anvendes i situationer, der er ganske analoge med motiverne eksempler (458). Motiverne eksempler (458). Arbejdsstandsninger i protest imod fagretlige afgørelser (459). Eksemplerne dækker alle fagretlige møder (459). Den afgørelse, der protesteres imod, skal være en bindende afgørelse af den tvist, der har været mødets tema (460). Rettens restriktive fortolkning er betænkelig (461). Også protester imod kendelser og domme fra fagretlige instanser må være omfattet af undtagelsesbestemmelsen (462). Tvist om om sympatistrejker til fordel for proteststrejker imod fagretlige afgørelser er omfattet af undtagelsesbestemmelsen (463). Arbejdsstandsninger til støtte for generelle krav om lønforhøjelse (463). Også dette eksempel må fortolkes restriktivt (463-464). Arbejdsstandsninger, der er led i en systematisk aktion (465). Baggrunden for bestemmelsen er et ønske om at hindre misbrug af hovedreglen (465). Kombination af forskellige aktionsformer (467). Samtidige sanktioner på flere arbejdspladser må være omfattet af bestemmelsen, hvis det godtgøres, at de er iværksat efter fælles plan, således at spontaniteten mangler (467). Undskyldende omstændigheder (468). Praksis efter den tidligere lov er alene vejledende, hvor tilstedeværelsen af undskyldende omstændigheder er fastslået (468). Uanset, at der kun er foretaget små tekniske ændringer i loven, viser motiverne, at Folketinget har ønsket omfattende ændringer i bodspraksis (469). Kvalificerede undskyldende omstændigheder (469). Bodsbetaling efter § 12, stk. 2 pkt. 1 er fakultativ (469). Bodsbortfald efter § 12, stk. 2 pkt. 3 og 4 er obligatorisk (469). Tidligere bodspraksis vedrørende benyttelsen til modpartens optræden er i overensstemmelse med lovens ordlyd (469). § 12, stk. 2 pkt. 2 og 3 gælder for alle arbejdsstandsninger, også lockouter (470). Bodsbortfald på grund af modpartens overenskomstbrud (471). Kun når der

er tale om overenskomstbrud af en vis grovhed (471). Oversiddelse af en fællesmødedagelse er i sig selv et overenskomstbrud, der udelukker obligatorisk bodsbortfald for fremtiden (472). Modpartens oprindelige overenskomstbrud kan derimod virke som formildende omstændighed for hele konfliktforløbet (472-474). Obligatorisk bortfald, når en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer (475). Bestemmelsen kan få betydning ved arbejdsstandsninger i protest imod misbrug af arbejdsgiverens ledelsesret (475) og ved arbejdsstandsninger begrundet i dårligt arbejdsmiljø (475). Ændringerne i arbejdsretsloven giver muligheder for en mere bevægelig praksis (476). Undskyldende omstændigheder og »særligt formildende omstændigheder« behøver ikke at hidrøre fra modparten i overenskomstforholdet (476-478). Også politiske forhold kan få denne virkning (478). Tendens i retspraksis til at lægge vægt på menneskelige forhold frem for rent kontraktretlige synspunkter (478). Formildende omstændigheder (479). Overenskomststridige handlinger efter pålæg fra organisation (479). Misforståelse af overenskomstmæssige bestemmelser (479). Uklar retspraksis (480). Arbejdsgiverens pligt til at søge overenskomstbrud afværget (480). Deponering (480). Betaling under reservation (481). Pligt til at fremme sagsbehandlingen (481). Bestræbelser på efterfølgende at afbøde virkningerne af overenskomstbrud (482). Den enkelte arbejdstagers oplevelse af situationen kan virke som formildende omstændighed (482). Bodsudmålingen ved en overenskomststridig sympatikonflikt kan påvirkes af formildende omstændigheder i den overenskomststridige hovedkonflikt (482). Nedsættelse af bodsansvaret finder dog kun sted undtagelsesvis (483). Skærpende omstændigheder (485). § 12, stk. 3 er alene en eksemplificering (485). Typetilfælde (485). Oversiddelse af fagretlige afgørelser (485). Afgørelserne er i øvrigt konkrete (486). Beløbsmæssig overgrænse for bodsudmåling ved fortsatte overenskomstbrud (487). Differenceprincippet (487). Bodsudmåling over for arbejdsgivere er i øvrigt skønmæssige (488). Det samme gælder bodsudmåling over for organisationer (488). Reglen om bodsbortfald ved kortvarige arbejdsstandsninger gælder ikke for organisationers bodsansvar (488). Tidligere bodspraksis over for arbejdsgivere og organisationer forekom for mild (488). Tendens til skærpende (489). Sanktionssystemet er nødvendigt (490). Men en afkriminalisering af overenskomstbruddet er ønskelig (490).

C. Hvem ifalder ansvar for overenskomstbrud 490

Det er en betingelse, at man er bundet af en kollektiv overenskomst (490). Uorganiserede arbejdstagere kan ikke ifalde bodsansvar (491). Udenforstående provokatører kan ikke drages til ansvar for Arbejdsretten (492). Ansatte i selskaber og foreninger ifalder ikke personligt bodsansvar (493). Arbejdsgiveren (selskabet) hæfter for de ansattes overenskomstbrud (493). Valgte organisationsfunktionærer ifalder normalt ikke personligt bodsansvar for handlinger foretaget i denne egenskab (493-494). I visse atypiske situationer kan der måske pålægges den valgte organisationsfunktionær et personligt bodsansvar (494). Vedtagelser om »kollektivt ansvar« (495). Ellers er organisationens bodsansvar betinget af, at den har gjort sig delagtig i en overenskomststridig handling (495). Vedtagelse af organisationen er ikke nødvendig for dennes ansvar (495). Hvis et overenskomstbrud begås på foranledning af organisationen, bortfalder medlemmernes individuelle bodsansvar som oftest (496). Organisationens skjulte medvirken (496). Skjult blokade (496). Hvis en væsentlig del af organisationens medlemmer står bag en aktion, medfører dette ansvar for organisationen (497). Bodsvaret, når såvel organisationen som medlemmer er ansvarlige (497). Ledelsens eventuelle afstandtagen fra en aktion, som hovedparten af medlemmerne står bag, fritager ikke organisationen for ansvar (501). Organisationsansvar på grund af organisationsfunktionærers handlinger (502).

Organisationsrepræsentanter skal indtage en sådan stilling, at medlemmet har haft mulighed for at efterkomme deres anvisninger (504). Også passivitet over for overenskomstbrud medfører organisationsansvar (505). Protokollat til Hovedaftalen af 1973 (505). Virkningen af § 2, stk. 4 (506). Organisationerne må optræde aktivt over for medlemmernes overenskomstbrud (506). Hvilke aktive skridt, der bør tages, diskuteres i det enkelte tilfælde (506-508). Bevisbyrden for, at en organisation har truffet de nødvendige forholdsregler, påhviler denne (508). Når forholdene på arbejdsmarkedet er urolige, må organisationerne være særligt agtpågivende over for medlemmernes eventuelle overenskomstbrud (509). Pligt til at medvirke til hurtig behandling af sagerne (510). Pligter på fællesmøder (511). Bestræbelserne bør udføres på lokalt plan (512). Organisationen må selv skønne over, hvilke midler den vil anvende (513). Men Arbejdsretten efterprøver skønnet (513). Henvendelse til medlemmerne igennem pressen (513). Eventuel afholdelse af generalforsamling (514). Organisationsrepræsentanternes handlinger må være reelle og alvorligt mente (515). Eksklusion (516). Arbejdet »frit« (517). Følgen af, at arbejdet er »frit« (517). Klubbers bodsansvar (518).

KAPITEL II.

Nojle hovedpunkter i de kollektive overenskomster 519

Forfællelige overenskomster (519). Overenskomsters fravigelighed (519). De overenskomstmæssige bestemmelser danner en grænse nedad for de arbejdsbetingelser, der bydes arbejdstagerne (519). Den enkelte arbejdstager kan ikke gyldigt aftale mindre vilkår end overenskomstens (519). Ved den bevidste underbetaling adkommes arbejdsgiveren bod (521). Spørgsmål om efterbetaling (521). Den uorganiserede arbejdstager har intet personligt krav efter overenskomsten: hans arbejdsaftale er gyldig uanset indholdet (521). Underbetaling af uorganiserede krænkter den modtænde arbejdstagerorganisationens overenskomstmæssige rettigheder (521). Den organiserede arbejdstager har derimod personlige rettigheder efter overenskomsten (521). Bodsbetaling, der inkluderer efterbetaling, tillægges organisationerne (522). Organisationerne kan selv disponere over disse beløb (522). Men medlemmet kan eventuelt rejse krav over for organisationen (523). Der er ikke ubetinget krav på efterbetaling (523). Egen skyld hos arbejdstagerorganisationen kan medføre nedsættelse af kravet eller dettes bortfald (523). Skæringsdagen for efterbetalingskrav fastlægges konkret (523). Efterbetalingskrav afgøres normalt ved faglig voldgift (523). Arbejdsgiverens fejlagtige udbetaling af for store beløb (526). Retsstridig tvang giver ret til tilbagesøgning (526). Ret til tilbagesøgning, når der er taget forbehold ved udbetaling (526). Tilbagesøgning skal ske uden unødigt ophold (526). Arbejdsgiveren har ikke tilbagesøgningsret, hvis han på grund af en fejlfortolkning har udbetalt for store beløb (526). Han bærer selv risikoen herfor (526). Betalingen kan dog nedsættes for fremtiden (526). Ufravigelighedsprincippet i norsk ret (526). Efter dansk ret kan den enkelte arbejdstager betinge sig bedre vilkår end dem, der er fastsat i overenskomsten (527). Der er dog formodning for, at det er overenskomstens vilkår, der er gældende (527). Ikke enhver fravigelse, som den enkelte arbejdstager finder fordelagtig, er tilladt (527). Det er organisationen, der bestemmer, om et overenskomstvilkår kan fraviges (527). Udstrakt anvendelse af individuelle kontrakter med særlige goder for den enkelte kan være organisationsfjendtlig (529). Konkret afvejelse i det enkelte tilfælde (529). Supplerende bestemmelser kan lovligt optages i de individuelle arbejdsaftaler (529). Overenskomst med 2 organisationer om det samme arbejde (530). Hovedreglen er, at den for arbejdstagerne mest fordelagtige overenskomst skal anvendes (530). Undtagelse fra hovedreglen (531). Det strider

normalt ikke imod overenskomstsmæssige forpligtelser at slutte overenskomst om det samme arbejde med forskellige organisationer (532).

A. Arbejdslønnen 533

Lønbestemmelsernes centrale betydning (533). 2 hovedformer *tidløn* og *akkordløn* (533).

a. Tidløn 533

Sættes i relation til præsteret arbejdstid (533). Normalt kun løn for effektiv arbejdstid (533). Undtagelser fra denne hovedregel (534). Normal- og minimalløn (534). Normallønssystemet forudsætter, at de i overenskomsterne fastsatte lønsatser er den i overenskomstperioden gældende løn for samtlige arbejdstagerne (534). Den enkelte arbejdstager kan dog lovligt kræve højere løn end overenskomstens (534). Normallønnen er kun et mindstemål for lønnen ifølge den enkelte arbejdsaftale (534). Kollektive krav om lønforbedring er derimod overenskomststridige (534). Arbejdsgiverorganisationerne er berettiget til at kræve normallønsoverenskomstens lønsatser overholdt (535). Bestemmelser om særlige tillæg betager ikke overenskomstens karakter af normallønsoverenskomst (536). Normallønssystemets fordele og ulemper (537). Minimallønsystemet (537). Minimallønnen er den absolutte bundgrænse for aflønning (537). Systemet forudsætter lønspredning (537). Løfteparagraffen (538). Lønssystemet er bevægeligt (538). Individuelle lønforhøjelser kan finde sted på et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden (538). Lønnen aftales individuelt (538). Organisationerne må ikke blande sig i lønfastsættelsen (539). Organisationerne har dog ret til objektiv vejledning af medlemmerne (539). Men de må ikke give påbud (539). Også generel vejledning er lovlig (542). Manglende lønspredning strider imod minimallønslovens forudsætninger (542). Afgivende sædvaner (543). Organisationernes påtaleret efter løfteparagraffen (544). Misforhold efter løfteparagraffen (544). Følgen af et konstateret misforhold (545). Arbejdsstandsning kan ikke iværksættes, før det er afgjort, om der foreligger et misforhold (546). Hvis misforhold konstateres, er der sandsynligvis aktionsret (546). Spørgsmålet er dog aldrig afklaret i retspraksis (546).

b. Akkordløn 547

Lønnen er sat i relation til arbejdspræstation (547). Begrundelse for akkordløn (547). Forskellige former for akkord (547). Akkordforsku (547). Underskud på akkorden (548). Nedsættelse af forskudsbetaling ved underskud på akkorden (548). Tilbageøgning af for store forskud (548). Eventuel modregning i senere akkordoverskud (548). Akkorder er gensidigt bindende (549). Afskedigelse i løbende akkord kan medføre erstatningsansvar (549). Afskedigelse i løbende akkord kan dog ske uden ansvar ved væsentlig misligholdelse af arbejdsaftalen (550). Midlertidig afbrydelse af akkordarbejde (550). Ventetidsbetaling (550). Opgørelse af akkord i utide (551). Vilkaerene for en løbende akkord kan ikke ensidigt ændres af arbejdsgiveren (551). Nyt arbejde, der ikke er akkordsat (551). Timeløn eller aktionsret (552). Akkorder aftales individuelt og uden organisationsindblanding (552). I jernindustrien er der aktionsret, når akkordpriserne er opsagte (553). Præstationsnedsættelse er i et vist omfang lovlig ved overgang fra akkord til timeløn (553). Arbejdsstudier (554). Blandede aflønningsformer (554). Produktionstillæg og bonus (554). Der foreligger akkord aflønning, når arbejdstagerne igennem deres produktionsindsats kan øve en afgørende indflydelse på produktionsresultatet og derigennem på deres udbytte af bonusordningen (554-555).

B. Arbejdstiden 556

Udviklingen imod en kortere overenskomstsmæssig arbejdstid (556). Ikke egentlige regler om arbejdstidens længde i arbejdsmiljøloven (556). 11 timers reglen (556).

a. Den daglige arbejdstid 557

Hvis en overenskomst ikke indeholder regler om den daglige arbejdstid, fastsættes denne af arbejdsgiveren (557). Det skal ske i samråd med arbejdstagerne (557). Arbejdsgiverens afgørelse kan prøves fagretligt (557). Overenskomstbestemmelser om den daglige arbejdstids længde er bindende for begge parter og kan ikke fraviges uden tilladelse fra organisationerne (557). Placering af den daglige arbejdstid inden for de overenskomstsmæssige rammer foretages af arbejdsgiveren (558). Arbejdstiden for enkelte arbejdstagere kan placeres anderledes end for de øvrige, når blot de overenskomstsmæssige rammer overholdes (558). Arbejdsgiverens dispositioner skal være sagligt begrundede (559). Problemerne bør drøftes med arbejdstagerne, eventuelt i samarbejdsudvalget (559). Arbejdstiden skal være effektiv (560). Betaling uden normalt kun for præsteret arbejdstid (560).

b. Nedsat arbejdstid 561

De overenskomstsmæssige arbejdstidsbestemmelser er maksimumsnormer, men er om et vist omfang minimumsforskrifter (561). Arbejdsgiveren kan derfor ikke tilladligt anvende deltidsarbejde (561). Deltidsarbejde kræver som hovedregel overenskomstsmæssig hjemmel eller dispensation fra organisationerne (561), men kan i enkelte tilfælde iværksættes uden sådan hjemmel eller tilladelse (562-563). Indførelse af arbejdsfordeling bør dog altid forhandles med arbejdstagerorganisationerne (564). Lukning af en virksomhed af driftsmæssige årsager på enkelte dage er som hovedregel tilladt (564).

c. Overarbejde 564

Hvis en overenskomst indeholder regler om overarbejde, har arbejdstageren pligt til at udføre overarbejde (564). Det er en forudsætning for overenskomsten (564). Arbejdsgiverens ret til at kræve overarbejde er dog ikke uden begrænsninger (565). Medlemsretten kan ikke finde sted (565). Retten kan være indskrænket ved udtrykkelige overenskomstbestemmelser (565). Systematisk overarbejde er misbrug (566). Spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger misbrug, afgøres ved fagretlig behandling (566). Den enkelte arbejdstager kan personligt vægre sig ved overarbejde, når han har tilstrækkeligt personlige grunde hertil (566). Hvis sådanne grunde ikke foreligger, er en vægring misligholdelse af arbejdsaftalen (567). Varsling af overarbejde (567). Betaling af overarbejde (567). Overarbejdsvægring før iværksættelse af konflikt (568). Overarbejde kan også forekomme i forbindelse med skifteholdsarbejde og arbejdsoplysning (568). I sådanne tilfælde er arbejdstiden på skiftehold eller arbejdsoplysning «forskuet tid» (568). I sådanne tilfælde er arbejdstiden på skiftehold eller arbejdsoplysning normal arbejdstid, og overarbejdsbetalingen beregnes herudfra (568).

d. Skifteholdsarbejde 568

Begrundelsen for skifteholdsarbejde (568). »Fællesordning for arbejde i holddrift« (569). Arbejdstid og betaling (569). Sager efter holddriftsordningen afgøres ved fagretligt ret (569). Kun de 2 hovedorganisationer kan disponere over holddriften (569). Skiftehold som omgælselse af overarbejdsreglerne (569). Betingelse for at der foreligger skiftehold, er, at 2 eller flere hold afløser hinanden, således at

der er forbindelse mellem holdene og det arbejde, der udføres (569). Overlapning eller tidsmæssigt interval mellem holdene kan forekomme (569). Hvis skifteholdsarbejde ønskes iværksat på området, hvor overenskomsten mangler regler herom, kan det ikke betales som overarbejde (570). Der foreligger i så fald en interessekonflikt (570).

e. Forskudt arbejdstid 571

Begrundelse (571). Ofte overenskomstmæssig hjemmel (571). Forskudt tid er arbejdstagerens normale arbejdstid (571). Hvis der ikke foreligger overenskomstmæssige bestemmelser, foreligger der en interessestvist, hvis forskudt tid ønskes iværksat (571). Formentlig pligt til at arbejde på forskudt tid i rimeligt omfang, når der tilbydes overarbejdsbetaling (571).

f. Opsigelsesvarsler 572

Sædvanligvis indeholder overenskomsterne regler om opsigelse af de individuelle arbejdsforhold (572). I overenskomstforhold for funktionærer gælder funktionærlovens regler (572). De overenskomstmæssige regler om opsigelsesvarsler er forskellige fra område til område (572). Ved anciennitetsbetingede varsler erhverves disse sædvanligvis kun ved uafbrudt beskæftigelse (572). Det kan dog være bestemt, at visse afbrydelser af arbejdsforholdet ikke virker anciennitetsafbrydende (573). Afskedigelse uden varsel (573). Ved væsentlig misligholdelse af arbejdsaftalen (573). Misligholdelsen skal dog være af grovere karakter (573). Afskedigelse uden varsel kan også ske i akkordforhold (574). Advarsler (574). Erstatning for manglende varsel (575). Uvarslet afskedigelse af andre grunde (575). Mæglingforslaget fra 1950 (575). Force majeure (575). Afskedigelse på grund af andre arbejdstageres arbejdsstandsning (575). Force majeure anerkendes også som afskedigelsesgrund uden udtrykkelig overenskomstbestemmelse herom (576). I så fald er en varslet arbejdsstandsning for andre arbejdstagere ikke force majeure (578). Men derimod den uvarslede arbejdsstandsning (578). Ved afskedigelser i force majeure situationer er arbejdsforholdet endeligt afbrudt (578). Midlertidige afbrydelser (hjemsendelse) i force majeure situationer (579). Kortvarige driftsstop (580). Hvis årsagen til afbrydelse har forbindelse med arbejdsgiverens eller arbejdspladsens forhold, skal der normalt betales løn for den tid, driftsstoppet varer (581). Det skyldes en risikoafvejning (581). Ved hjemsendelse på grund af andre arbejdstageres arbejdsstandsning må arbejdstagerparten bære risikoen, og der betales ikke løn (581).

KAPITEL 12.

Ledelsesretten og samarbejdet 583

Septemberforliget pkt. 4 (583). Hovedaftalen af 1960, § 4 (583). Retten til at lede og fordele arbejdet er ikke nogen ensidig ret (583). Hovedaftalen af 1973, § 4, stk. 1 (584). Hovedaftalerne af 1981, 1986 og 1992, § 4, stk. 1 (584). Ledelsesretten er udslag af en almindelig retsgrundsætning (584). Den tilkommer arbejdsgiveren, uanset om der foreligger kollektiv overenskomst, og uanset hvem der måtte være parter i en sådan eller i arbejdsaftalen (584). Ledelsesrettens indhold er variabelt fra område til område (585). Den kan udvides eller indskrænkes ved aftale eller kutyme (585). Hverken § 4, stk. 1 i Hovedaftalen eller den almindelige retsgrundsætning er ufravigelig (585). Demokrati på arbejdspladsen (585). Samarbejdsaftalen af 1986 (586). Ved henvisningen til Samarbejdsaftalen i Hovedaftalens § 4, stk. 1 er Samarbejdsaftalens principper blevet en integrerende del af Hovedaftalen (586). Betingelserne for nedsættelse af samarbejdsudvalg og regler for disses sammensætning

(586). Mødeantal (587). Underudvalg (588). Samarbejdsnævnet (588). Samarbejdsudvalgets formål (588). Aftalens afsnit 1 (588). Samarbejdsformer (589). Aftalens afsnit 2 (590). Afsnittet drejer sig om information af medarbejdere (590). Information af samarbejdsudvalg (590). Information af den enkelte medarbejder (590). Information skal gives tidligst muligt (591). Informationens betydning for udvalgets indflydelse (592). Aftalens afsnit 3 (593). Samarbejdsudvalgets opgaver (593). Opgaver som udvalget skal inddrages i (593). Begrænsninger i udvalgets kompetence (594). Virksomhedens pligter i henhold til aftalen (594). Retsvirkning af aftaler indgået i samarbejdsudvalget (595). Retlige tvister om sådanne aftaler (595). Anbefaling fra Samarbejdsnævnet (595). Ekspertbistand til udvalget (595). Virksomhedens pligter ved indførelse af ny teknologi (595). Fortolkning af og brud på Samarbejdsaftalen (596). Andre samarbejdsaftaler (597). Samarbejdsudvalg er høringsorganer (597). Samarbejdsaftalen har ikke ændret væsentligt på indholdet af ledelsesretten (597).

V. Antagelses- og afskedigelsesretten 598

Retten til at antage og afskedige arbejdstagere (598). Retten til at beskæftige uorganiserede (598). Misbrug kan prøves fagretligt (598). Favorisering af uorganiserede er overenskomststridig (599). Det samme gælder bestræbelser på at afholde arbejdstagere fra at organisere sig (599). Sådanne handlinger er »organisationsfjendtlige» (599). Eksklusiv- og fortrinsklausuler (601). Gyldige på det private arbejdsmarked (601). Ugyldige i overenskomster med offentlige myndigheder (601). Eksklusivklausuler fortolkes normalt strengt efter deres ordlyd (601). Bristede forbeholdninger kan dog medføre, at de tilsidesættes helt eller delvis (602). Automatisk udelukkelse af medlemmer af den arbejdstagerorganisation, der er part i overenskomsten, strider imod overenskomstens forudsætninger (604). Krav om neutralitet til arbejde understøttet af konflikt er på hovedaftaleområdet overenskomststridigt (606). Under Septemberforliget var der fri afskedigelsesret (606). Afskedigelser, der indebærer angreb på arbejdstagerens foreningsret eller omgik overenskomstbestemmelser, var dog overenskomststridige (606). Bevisbyrden for, at der forelå sådanne motiver, lå hos arbejdstagerparten (606). Beskyttelse imod urimelige afskedigelser. Hovedaftalens § 4, stk. 3 (607). Afskedigelser, der alene er begrundet med arbejdsmangel, er altid rimeligt begrundede (608). Arbejdsgiverens skøn prøves altid i denne situation (610). Der skal normalt ikke tages anciennitetshensyn ved afskedigelser på grund af arbejdsmangel (612). Arbejdstagerens anciennitet har efter Hovedaftalen udtrykkeligt kun betydning ved udmåling af en eventuel godtgørelse (613). Andre afskedigelsesgrunde (613). Betingelser for, at arbejdstageren er omfattet af § 4, stk. 3 (615). Fremgangsmåde efter § 4, stk. 3 (615). Lokal forhandling (615). Organisationsforhandling (616). Afskedigelsesnævnet (616). Nævnets sammensætning (616). Nævnsbehandlingen (617). Forberedende møder (617). Nævnets kompetence (617). Hvis Afskedigelsesnævnet finder, at en afskedigelse er urimelig, kan det underkende afskedigelsen eller tilkende arbejdstageren erstatning (617). Underkendelse af afskedigelsen (618). Følgen af, at arbejdsgiveren ikke efterlever en betingelse om, genansættelse (620). Godtgørelsesudmålingen er skønsmæssig, men begrænset til 52 ugers løn (620). Indtjening efter afskedigelsen samt egen skyld kan influere på erstatningens størrelse (620). Afskedigelsesnævnets anvendelse af legale og faglige om særtillæde af urimelige afskedigelser (621). Spørgsmål, om en afskedigelse i tvivlstilfælde måtte stride imod overenskomstmæssige regler, hører ikke under Afskedigelsesnævnets kompetence (622). Funktionærlovens regler (622). Beskyttelse efter § 4, stk. 3 forudsætter, at overenskomstområdet er dækket af Hovedaftalen

(623). I modsat fald er afskedigelsesretten fri, medmindre der i overenskomst er aftalt indskrænkninger heri (623).

B. Retten til at indføre kontrolforanstaltninger 623

Behovet for kontrolforanstaltninger (623). Principperne i K 106 er stadig retningsgivende (624). Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende for arbejdstageren eller forvolde ham tab eller ulempe, og de skal tjene et fornuftigt formål (624). Kontrolure (624). Personlig visitation (625). Arbejdssedler (626). Arbejds- og tidsstudier (627). Aftalte ordninger kan ikke ændres ensidigt på væsentlige punkter (628). Arbejdsgiveren kan ensidigt indføre kontrolforanstaltninger, når principperne i K 106 overholdes (628). En aftalt ordning kan ensidigt udvides til en mindre gruppe arbejdstagere, hvis organisationen ikke har tiltrådt ordningen (628). Kontrolforanstaltninger må ikke medføre, at arbejdstagernes fortjeneste formindskes (629). Hvis Samarbejdsaftalen gælder, skal indførelse af kontrolforanstaltninger behandles i udvalget (629). Organisationernes ret til at få kontrolforanstaltninger prøvet fagretligt (629).

C. Direktiver for arbejdets udførelse 629

Arbejdsgiveren kan bestemme, hvorledes arbejdet skal udføres (630). Han kan bestemme, hvilke hjælpemidler der skal anvendes (630). Og han kan bestemme den enkelte arbejdstagers placering i virksomheden (630). Omplacering af en arbejdstager kan være overenskomststridig, hvis den er et udslag af organisationsfølgelse (630). Når arbejdet udføres for tidløn, er arbejdsgiverens direktionsret meget fri (630). Han kan dog ikke kræve arbejdsintensiteten øget ud over det ved overenskomstens indgåelse påregnelige (630). Han kan heller ikke indføre farlige arbejdsmetoder (630). Arbejdsgiverens beføjelser indskrænkes stærkt ved akkordarbejde (631). Arbejdstagerens fortjenstmuligheder må ikke forringes ved ændringer (631). Nye metoder kan medføre, at forudsætningerne for akkorder brister (631). Om det er tilfældet, må afgøres fagretligt (631). Timeløn eller aktionsret (631).

D. Retten til at give reglementariske bestemmelser 631

Reglementer må være begrundet i hensynet til ro og orden samt sikkerheden på arbejdspladsen (631). Forbud imod tobaksrygning (631). Forbud imod nydelse af spiritus (632). Normalt må der ikke gribes ind i anvendelsen af fritiden (632). Reglementariske bestemmelser må ikke gå længere, end hvad der kræves af hensyn til driften (634). Reglementer skal drøftes i samarbejdsudvalget, før de udstedes (635).

E. Tilrettelæggelse af arbejdstiden 635

Arbejdsgiveren fastsætter den daglige arbejdstid inden for det overenskomstmæssige spillerum (635). Også placeringen af pauser foretages af arbejdsgiveren (635). Retten kan være indskrænket ved kutyme eller udtrykkelige overenskomstbestemmelser (635). Også arbejdstidens placering skal drøftes i samarbejdsudvalget (635).

F. Arbejdslederens misbrug af ledelsesretten 636

Arbejdsgiveren er ansvarlig for arbejdslederens misbrug (636). En arbejdsleders optræden kan være af en sådan art, at arbejdstagerne kan kræve ham fjernet (636). Afgørelsen af et sådant krav sker ved fagretlig behandling (636).

G. Arbejdsgiverens fortolkningsfortrin 636

Det er en følge af ledelsesretten, at arbejdsgiverens fortolkning ved tvist om fortæelse af overenskomsten nyder fortrin, indtil det er godtgjort, at den ikke er rigtig (636). Arbejdsgiverens forkerte fortolkning kan medføre bodsansvar (637).

KAPITTEL 13.

Tillidsmandens stilling 639

A. Almindelige bemærkninger 639

Definition af tillidsmandsbegrebet (639). Beskrivelse af tillidsmandens virksomhed (639). Tillidsmanden er den lokale organisationsrepræsentant (639). Derfor har han de samme pligter som andre organisationsrepræsentanter (640). Tillidsmanden er normalt klubformand (640). Fællestillidsmand (641). Tillidsmanden har pligter såvel over for sine kolleger som over for sin organisation og arbejdsgiveren (641). Tillidsmandens vanskelige stilling nødvendiggør en særlig beskyttelse (641). Tillidsmandarbejdsretlig forstand er kun den, der er valgt i henhold til overenskomstmæssige regler (641). En tillidsmand valgt uden hjemmel i kollektiv overenskomst har ingen særlig beskyttelse (642). Der kan dog ved afskedigelsen af en sådan foreligge en organisationsfjendtlig handling (642). Bevisbyrden herfor er imidlertid arbejdstagerens (642). Sikkerhedsrepræsentanter vælges og beskyttes efter de overenskomstmæssige tillidsmandsregler (643). Det gælder også, hvis der ikke foreligger overenskomst (643). De i faget almindeligt gældende regler bruges i så fald (643). Tilsvarende regler gælder for medarbejderrepræsentanter i selskabsbestyrelser (645). Foreløbige former for tillidsmandsregler (645). Afskedigelse af en tillidsmand skal begrundes i »tvingende årsager« (646). Udformningen af dette begreb er overladt til den praksis (647). Tillidsmandssager afgøres ved fagretlig behandling (647). I sidste omfang ved faglig voldgift (647). Arbejdsretten er utilbøjelig til at behandle tillidsmandssager (648). Kritik af denne praksis (649).

a. Arbejdsmangel 649

Arbejdsmangel giver ikke grundlag for afskedigelse af en tillidsmand efter et frit løb (651). Afskedigelse på grund af arbejdsmangel er kun lovlig, hvis det godtgøres af arbejdsgiveren, *dels* at der foreligger *reel* arbejdsmangel, og *dels* at den nødvendiggør afskedigelse af netop tillidsmanden (651). Tillidsmanden har ikke krav på at man frem for ham skal afskedige arbejdstagere, der er beskæftiget med arbejde, der kræver særlige kvalifikationer, som tillidsmanden ikke er i besiddelse af (651). Tillidsmanden skal således ikke altid være den sidst afskedigede (652). Men det må være undtagelsen, at han er blandt de først afskedigede (653). Han vil normalt ikke kunne kræve sig flyttet til en anden afdeling (654). Det er vanskeligt at begrunde afledelsen af en tillidsmand med, at han generelt er mindre kvalificeret end de andre arbejdstagere (654). Han er valgt blandt »de anerkendt dygtige arbejdere« (654). Anciennitetshensyn er normalt uden betydning (655). Kun undtagelsesvis kan der tages sociale hensyn (655). Hovedregel og undtagelser herfra (657). Arbejdsretten har ikke pligt til at omskole tillidsmanden (658). Bevisbyrden for tilstedeværelsen af tvingende årsager påhviler arbejdsgiveren (660). Den lovligt afledte tillidsmand har ikke krav på genansættelse (661). Tillidsmænd afskediget af dem utvilsomt tvingende årsager burde have krav på genansættelse (661-662).

<i>b. Overtrædelse af pligterne som tillidsmand</i>	662
Det er nødvendigt at give tillidsmanden en vid margen ved udførelsen af hvervet (662). Kun grovere overtrædelser af pligterne kan give tvingende grunde til afskedigelse (663). Overenskomststridige møder i arbejdstiden (663). Etablering af overenskomststridige arbejdsstandsninger (664-665). Manglende aktivitet for at afværge arbejdsstandsning (665). Iværksættelse af partielle arbejdsvægringer, obstruktion og overarbejdsvægring (665).	
<i>c. Forholdet over for arbejdsledelse</i>	665
Grov og utilbørlig optræden kan være afskedigelsesgrund (665). Tillidsmanden har lydighedspligt (666). Han skal loyalt efterleve de regler, der gælder på arbejdspladsen (666). Dårligt arbejde kan være afskedigelsesgrund (668).	
<i>d. Afskedigelse på grund af alder og sygdom</i>	668
Hvis tillidsmanden er ude af stand til at udføre sit arbejde på grund af alder, kan han afskediges (668). Afskedigelse i henhold til et generelt reglement om aldersgrænser er også lovlig (668). Afskedigelse på grund af sygdom (668-669).	
<i>e. Forsættelse til andet arbejde</i>	670
Forsættelse til andet og ringere arbejde må normalt sidestilles med afskedigelse (670). § 8, stk. 5 i Hovedaftalen af 1992 (671).	
<i>f. Opsigelsesvarsel</i>	671
Som hovedregel skal tillidsmandsafskedigelse ske under iagttagelse af et særlig langt opsigelsesvarsel (671). Længden af varslet varierer fra overenskomstområde til overenskomstområde (671). Det særlige varsel bortfalder normalt, når afskedigelsen skyldes arbejdsmangel (671). Bortvisning (673). De fleste regler fastslår, at ansættelsesforholdet ikke kan afbrydes i varselsperioden (674). Det udelukker ikke bortvisning i særlige situationer (675). Men tillidsmandsbeskyttelsens effektivitet kræver, at bortvisningstilfældene indskrænkes til det mindst mulige (676).	
<i>g. Følgerne af overenskomststridig tillidsmandsafskedigelse</i>	676
Før 1981 ikke mulighed for genansættelse som sanktion (676). Underkendelsesmulighed indførtes ved Hovedaftalen af 1981 i § 8 (676). Bestemmelsen fik ikke direkte betydning, men indirekte, idet den blev benyttet som støtte for indfortolkning af genansættelsesmulighed i overenskomsternes tillidsmandsregler (676). Bestemmelser, der forudsatte fagretlig prøvelse af tillidsmandsafskedigelse, blev fortolket som indeholdende hjemmel for genansættelse (677-679). Sådan hjemmel blev også indfortolket i svagere bestemmelser (679). § 8 i Hovedaftalen af 1986 (680). Hovedaftalen af 1992 § 8. Muligheden for genansættelse ikke længere reguleret af Hovedaftalen, men beror på indholdet af de enkelte overenskomster (681). § 8s indflydelse på fortolkning af overenskomster (681). Principperne i Hovedaftalens § 4, stk. 3 om samarbejdsmulighederne af væsentlig betydning ved fortolkning af de overenskomstmæssige regler om genansættelse (682). Arbejdsgiveren må dog godtgøre, at samarbejdet er ødelagt (683). Erstatningssanktionen (684). Erstatning udmåles skønsmæssigt (684).	

<i>B Andre regler af udfyldende karakter</i>	685
<i>a. Hvornår kan en tillidsmand vælges</i>	685
Der skal sædvanligvis et vist antal arbejdstagere til, før der opstår ret til valg af tillidsmand (685). Hvis antallet af arbejdstagere i en vis periode kommer under det overenskomsten fastlagte minimumstal, bortfalder tillidsmandens stilling, og dermed også tillidsmandsbeskyttelsen af den hidtidige tillidsmand (685). Fortsættelse kan aftales (686). Stiltiende accept af fortsættelse (686).	
<i>b. Valgbarhed som tillidsmand</i>	687
Den uorganiserede arbejdstager kan ikke vælges som tillidsmand (687). Den, der vælges, skal være beskæftiget på den virksomhed eller i den afdeling, hvor han skal være tillidsmand (687). Anciennitetskrav (688). Supplerende, hvis der er for få arbejdstagere med fornøden anciennitet (688). Tillidsmanden skal vælges blandt »de merkendte dygtige arbejdere« (689). Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at den valgte ikke tilhører denne kategori (689). Egnethed til hvervet som valgbarhedsbetingsbetalt (689-690).	
<i>c. Formelle regler og arbejdsgiverens indsigelsesret</i>	691
Valget er kun gyldigt, når alle arbejdstagere har haft mulighed for at deltage i valget (691). Uorganiserede har således også valgret (691). Valgets gyldighed kræver sædvanligvis en vis andel af stemmerne fra samtlige stemmeberettigede (691). Hvis dette krav ikke er opfyldt, må valget gå om (692). Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af tillidsmandens organisation (692). Valget er sædvanligvis heller ikke gyldigt, før tillidsmandens organisation har meddelt det til modparten i overenskomstforholdet (692). Arbejdsgiverorganisationerne har selvstændig interesse i at forme konstatere, om overenskomstens regler er overholdt (693). Beskyttelsen træder i kraft, hvis arbejdsgiveren er vidende om valget (693). Arbejdsgiveren og hans organisation skal ikke godkende valget (695), men kan gøre indsigelse herimod (695). Arbejdsgiverens indsigelse behandles fagretligt (695). Indtil det er afgjort, om indsigelsen er berettiget, fungerer den valgte som tillidsmand og er beskyttet som sådan (696). Hvis den fagretlige afgørelse giver arbejdsgiveren medhold, bortfalder beskyttelsen straks, når afgørelsen foreligger (697). Valgperiode for sikkerhedsrepræsentanter (697). Ophør af hvervet som sikkerhedsrepræsentant (697).	
<i>d. Flere tillidsmænd</i>	698
Overenskomstmæssige bestemmelser (698). Stedfortrædere (699). En overenskomst om et valgt stedfortræder er normalt kun beskyttet, når han fungerer som tillidsmand (699).	
<i>e. Godtgørelse for tabt fortjeneste</i>	699
Principielt skal tillidsmanden udøve sit hverv, uden at det går ud over arbejdstid og produktion (699). Når arbejdsgiveren lægger beslag på tillidsmandens tid, aflønnes han af arbejdsgiveren (699). Ofte aflønning med gennemsnitsfortjeneste (699). Reglerne for godtgørelse af sikkerhedsrepræsentanter er anderledes (700). Her skal arbejdsgiveren godtgøre ethvert indtægtstab forbundet med virksomheden som sikkerhedsrepræsentant (700). Aftaler om beregning af indtægtstab for sikkerhedsrepræsentanter (701).	

<i>f. Pligt til valg af tillidsmand</i>	701
En faglig voldgiftskendelse har fastslået, at valg af tillidsmand er en ret for arbejdstagerne, men ikke en pligt (701). Afgørelsen er konkret forkert (702). Overenskomsten forudsatte tillidsmandens tilstedeværelse (702). I normaltilfældet er retstilstanden derimod som fastsat i kendelsen (702).	
<i>g. Samarbejdsudvalgets medlemmers stilling</i>	702
Opsigelsesvarsel på 6 uger ud over sædvanligt overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel (702). Normalt ikke beskyttelse som for tillidsmænd (703). Behandling af sager om afskedigelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer (703).	
Bilag 1: Hovedaftalen af 1981	704
Bilag 2: Norm for regler for behandling af faglig strid	710
Bilag 3: Arbejdsretsloven	713
Domsregister	720
Sagregister	741

Fortegnelse over anvendte forkortelser

- Allerent*: Axel Adlercreutz, »Kollektivavtalet, Studier över dess Tillkomsthistoria«, Lund 1954.
- Arbejdsretsloven*: C. Ove Christensen, »Arbejdsretsloven«, 2. udg., København 1983.
- Arbejdsudvalget*: Beretning fra Fællesudvalget af 17. august 1908.
- Beretning*: Beretning fra Fællesudvalget af 17. august 1908.
- Betænkning*: Betænkning fra arbejdsretsudvalget af 1970, betænkning nr. 685 af 3/5 1973.
- Carlsen*: H.G. Carlsen, »Dansk Funktionærret«, 3. udg., København 1984.
- Christensen og Sørensen*: C. Ove Christensen og Verner Sørensen, »Ny Arbejdsret«, København 1974.
- Drachmann Bentzon*: Drachmann Bentzons anmeldelse af Illums 1. udgave i UfR 1940 B 41 ff.
- Dreyer*: Erik Dreyer, »Forligsinstitutionen gennem 50 år« i Socialt Tidsskrift 1960.
- Ejnar Nielsen*: Ejnar Nielsen, »Indførelse i Arbejdsretten«, København 1962.
- Elmqvist*: Hjalmar Elmqvist, »Den kollektive Arbejdsoverenskomst som retligt Problem«, København 1918.
- Encyclopaedia*: »International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations«, red. dr. R. Blanpain, Kluwer, Deventer, The Netherlands.
- Hasselbalch I*: Ole Hasselbalch, »Arbejdsretlige Funktioner«, København 1979.
- Hasselbalch II*: Ole Hasselbalch, »Arbejdsrettens Almindelige Del«, København 1981.
- Hasselbalch III*: Ole Hasselbalch, »Ansættelsesretten«, København 1985.
- Hasselbalch IV*: Ole Hasselbalch, »Kollektivarbejdsretten«, København 1987.
- Hasselbalch V*: Ole Hasselbalch, »Foreningsret«, 2. udg., København 1992.
- Hueck-Nipperday*: Hueck-Nipperday, »Grundriss des Arbeitsrechts«, 4. Aufl., Berlin 1968.
- Ilum*: Knud Ilum, »Den kollektive Arbejdsret«, 3. udg., København 1964.
- Jens Buhl*: Jens Buhl, anmeldelse af Rise, 1. udg. UfR 1964 B 204 ff.
- Krabbe*: Oluf H. Krabbe, »Carl Ussing i Skrift og Tale«, København 1935.
- Meyer*: Poul Meyer, »Dansk Foreningsret«, København 1950.
- Rise*: Allan Rise, »Overenskomstfortolkning ved faglig voldgift«, 5. udg., København 1983.
- Rise - Arbejdsledere*: Allan Rise, »Arbejdsledere og formænd«, København 1963.