

Beslutningsforslag nr. B 60. Fremsat den 20. november 2003 af Mogens Nørgård Pedersen (KD), Bodil Kornbek (KD), Jann Sjursen (KD) og Tove Videbæk (KD).

Forslag til folketingsbeslutning

om begrænsning af faglige organisationers konfliktret over for virksomheder med overenskomst

Regeringen pålægges inden den 1. marts 2004 at fremsætte lovforslag, der begrænser faglige organisationers konfliktret over for arbejdsgivere med overenskomst således, at der kun skal være konfliktret, når der foreligger meget stærke grunde, der taler for oprettelse af en ny overens-

komst, f.eks. hvis den eksisterende overenskomst ikke i det væsentlige svarer til branchens. Forslaget skal gælde, hvor der ikke er hovedaftalemæssige bindinger mellem virksomheden og den konfliktende faglige organisation.

Bemærkninger til forslaget

Beslutningsforslaget er en næsten uændret gennemførelse af beslutningsforslag nr. B 83 fra Folketingsåret 2001-02, 2. samling. Se Folketingstidende 2001-02, 2. samling, Folketingets forhandlinger side 5926 og 7989, tillæg A side 4157 og 4159 samt tillæg B side 1447. Det eneste ændring i forhold til det oprindelige forslag er, at en enkelt sætning er taget ud: »Det skal præciseres, at overenskomster mellem landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer anses som udtryk for et acceptabelt brancheniveau.« I forbindelse med udvalgsbehandlingen af B 83 stillede forslagsstillerne ændringsforslag om, at denne sætning skulle udgå. Det skete for at imødekomme argumenter fremført under førstebehandlingen, hvor flere ordførere ønskede at fjerne sætningen. Indholdet af sætningen kunne utilsigtet havde medført, at man forringede lønmodtagernes vilkår.

Igennem mange år har faglige organisationer frit kunne iværksætte konflikt for at opnå overenskomst med en virksomhed, de ikke har hovedaftalemæssige bindinger med. Det sker, selv om virksomheden allerede er overenskomstdækket for det konfliktramte arbejde, f.eks. i kraft af medlemskab af en arbejdsgiverforening, men med en konkurrerende faglig organisation, der står uden for de traditionelle hovedorganisationer. I mange tilfælde har virksomheden været overenskomstdækket i mange år forud for konflikten, og medarbejderne har allerede tilfredsstillende løn- og ansættelsesforhold. Alligevel kan en virksomhed blive udsat for en ødelæggende konflikt, hvor arbejdsgiveren risikerer konkurs for sin virksomhed, og hvor lønmodtagerne risikerer at miste deres job.

Den nuværende retstilstand på det nævnte område betyder, at de faglige organisationer har en meget vidtgående konfliktret og især sympatikonfliktret. Der stilles ikke krav om, at organisationen skal have medlemmer på den konfliktramte virksomhed for at forfølge et lovligt fagligt formål. Det har heller ingen betydning, at virksomheden allerede har overenskomst for det samme arbejde. Arbejdsrettens praksis viser, at der alene lægges vægt på, om en faglig organisation repræsenterer et betydeligt antal medlemmer på

landsbasis, og om de involverede fagforeninger er inden for eller uden for samme hovedorganisation.

Hvis den konkurrerende faglige organisation er inden for samme hovedorganisation, har den alene konfliktret, hvis meget stærke grunde taler for det i den konkrete situation. Dette princip har Arbejdsretten senest fastslået i en dom af 9. december 1999, jf. Arbejdsrettens dom i sag nr. A1999.470. Sagen omhandlede udlicitering af nogle offentlige busruter. Den offentlige buskørsel var dækket af en overenskomst med Forbundet af Offentligt Ansatte. Det private selskab Liniebus, som overtog busruterne, havde imidlertid overenskomst med SiD. Til støtte for en konfliktret henviste FOA til, at man reelt blot søgte at forsvare etablerede positioner i et allerede etableret overenskomstforhold.

Arbejdsretten fandt imidlertid ikke, at forbundet havde løftet bevisbyrden for de fornødne stærke grunde til at anerkende en konfliktret.

Arbejdsretten udtalte:

»Det er en arbejdsretlig grundsætning, at et fagforbund ikke lovligt kan etablere konflikt over for en arbejdsgiver med henblik på at opnå overenskomst om et arbejdsområde, der allerede er dækket af en overenskomst med et andet forbund, når de konkurrerende organisationer begge er medlemmer af Landsorganisationen i Danmark. En fravigelse fra denne grundsætning må i hvert fald kræve meget stærke grunde. Arbejdsretten finder, at indklagede ikke har påvist, at der af hensyn til de ansatte er et sådant særligt behov, at dette kan begrunde en fravigelse fra den nævnte grundsætning. Det kan heller ikke anses som en særlig omstændighed, der kan føre til accept af en konfliktret til bevarelse af det gamle overenskomstområde, at udviklingen i lovgivningen har medført, at transportområder, der hidtil traditionelt var anset som offentlige, ved udlicitering er overgået til privat drift med den følge, at et overenskomstområde, der historisk har henhørt under Forbundet af Offentligt Ansatte, gradvis er blevet udhulet.«

Arbejdsrettens dom bygger på det synspunkt, at der kun vil være konfliktret i det tilfælde, hvor der af

hensyn til de ansatte er et sådant særligt behov. Det er ikke i sig selv nok, at den faglige organisation har langt hovedparten af medlemmerne på det specifikke område, og at et betydeligt antal medlemmer er beskæftiget med området i almindelighed. Arbejdsretten har her knyttet en konfliktret sammen med særlige behov hos de ansatte.

Det er bemærkelsesværdigt, at der i retspraksis er meget stor forskel på en faglig organisations konfliktret afhængigt af, om en arbejdsgiver på forhånd har en overenskomst med et forbund inden for eller uden for samme hovedorganisation. Denne forskel i retstilstanden for en virksomhed, der er overenskomstdækket, er ikke rimelig og ikke i overensstemmelse med retsprincipperne i et moderne samfund. Det kan ikke være virksomhedens problem, at to faglige organisationer strider om at organisere og overenskomstdække det samme arbejde. Endvidere bør hensynet til arbejdsgiverens interesse i at undgå dobbeltoverenskomster også have betydning for virksomheder, der har tegnet overenskomst med en faglig organisation uden for de traditionelle hovedorganisationer.

Formålet med forslaget til regulering af faglige organisationers konfliktret over for de enkelte arbejdsgivere er at ligestille virksomheder, så konfliktretten er uafhængig af, om den faglige organisation er medlem af samme hovedorganisation. Konfliktret bør således i alle tilfælde være betinget af, at der foreligger »meget stærke grunde«, som Arbejdsretten har fastslået i sin retspraksis, når det gælder faglige organisationer inden for samme hovedorganisation. På denne måde opnår alle virksomheder den samme retstilstand.

Forslaget til regulering af konfliktretten omfatter alene de situationer, hvor en virksomhed allerede er overenskomstdækket med løn- og ansættelsesvilkår, der i det væsentlige svarer til branchens.

Spørgsmålet om faglige organisationers konfliktret over for de enkelte arbejdsgivere, der allerede er overenskomstdækket, men som ikke har en hovedaftalemæssig binding i forhold til den konfliktende faglige organisation, kan alene løses ved en lovregulering, idet disse konflikter er karakteriseret ved, at konfliktens parter ikke er underlagt overenskomstmæssige bindinger i forvejen. Der eksisterer derfor ikke formelle regler for konflikter af denne karakter.

En lovgivning på dette område vil ikke bryde ind i nuværende aftaler på arbejdsmarkedet og vil derfor heller ikke være et brud med den danske aftalemodel. Tværtimod baserer forslaget sig på kriteriet »meget stærke grunde«, som er udviklet inden for det fagretlige system.

I 2002, da beslutningsforslaget blev behandlet første gang, afviste beskæftigelsesministeren forslaget, og henviste i stedet til, at LO og DA i en redegørelse ville gennemgå den arbejdsretlige praksis på området. I juni 2003 offentliggjorde LO og DA redegørelsen, jf. Arbejdsmarkedsudvalgets alm. del – bilag 534 fra folketingsåret 2002-03. På baggrund heraf svarede beskæftigelsesministeren i en pressemeddelelse af 24. juli 2003, at der ikke er behov for et initiativ fra regeringens side. Ministeren nævnte, at Arbejdsrettens retspraksis har ændret sig og til stadighed udvikler sig. Det skulle angiveligt ske ved, at Arbejdsretten tager hensyn til overenskomstdannelser andre steder end inden for LO/DA-området.

En dom fra Arbejdsretten den 4. august 2003 viser dog, at Arbejdsrettens praksis ikke er ændret i den ønskede retning, jf. Arbejdsrettens dom i sag nr. A2003.0032. Sagen handler om virksomheden Vestjysk Service Selskab Aps., der blev truet med konflikt fra Dansk Funktionærforbund, fordi virksomheden ikke ville indgå overenskomst med forbundet på rengøringsområdet. Dansk Funktionærforbund havde ikke ansatte på virksomheden. Dansk Funktionærforbund krævede endvidere, at Vestjysk Service Selskab skulle skrive under på en eksklusivaftale. Virksomheden nægtede at gå ind på kravene og svarede, at man anså den varslede konflikt for ulovlig, fordi virksomheden i forvejen havde en overenskomst med Kristelig Fagforening. Dansk Service Selskab indbragte sagen for Arbejdsretten, der ikke gav virksomheden ret i, at konflikten var ulovlig, men at Dansk Funktionærforbund have en tilstrækkelig stærk og aktuel faglig interesse i at opnå overenskomst på virksomheden. Virksomheden har efterfølgende set sig tvunget til at skrive overenskomst med Dansk Funktionærforbund.

Dommen understreger, at Arbejdsretten af sig selv ikke vil ændre praksis, men at der stadigvæk er behov for et lovinitiativ, der begrænser konfliktretten for faglige organisationer i forhold til virksomheder, der allerede har en overenskomst.

Skriftlig fremsættelse

Mogens Nørgård Pedersen (KD):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om begrænsning af faglige organisationers konfliktret over for virksomheder med overenskomst.

(Beslutningsforslag nr. B 60).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.