

## Redegørelse for baggrund og omfang af den juridiske bistand, som udøves af Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer

Antallet af sager inden for det, man i bred forstand betegner som arbejdsret, som vedrører løn- og ansættelsesforhold, er overordentligt stort. Der er tale om et meget betydeligt antal kontraktsforhold – kollektive eller individuelle – der indeholder klare interessermodsatninger og derfor rig lejlighed til uoverensstemmelse.

### 1. Voldgifts- og arbejdsretssager

Det nu 82 år gamle princip om fredspligt betyder, at der på det danske arbejdsmarked løses et meget stort antal uoverensstemmelser ad retlig vej. De mange tvister behandles i det såkaldte fagretlige system, som ved overenskomstfortolkning i store træk bygger på 3 faser. Den 1. fase består af forhandling mellem ledelse og tilidsmand. Lykkes det ikke at løse uoverensstemmelsen dér, går sagen videre til mægling mellem organisationerne. Lykkes mæglingen heller ikke, afgøres sagen ved faglig voldgift. Inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område afsiges i størrelsesordenen 200 til 400 voldgiftskendelser om året.

Er der tale om overenskomstbrud, behandles sagen i Arbejdsretten. Antallet af arbejdsretssager har inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område ligget på mellem 200 og 400 sager om året i de seneste år.

Disse mange voldgifts- og arbejdsretssager behandles i vid udstrækning af advokater, der er ansat i Dansk Arbejdsgiverforening og i de respektive medlemsorganisationer.

### 2. Funktionærsager

De senere år er der sket en forskydning i medarbejdersammensætningen inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område. Det kollektive arbejdsretslige system er i store træk opbygget for arbejdere og blev i 30'erne udvidet til

HK-funktionærer. De seneste årtier har imidlertid betydet, at flere og flere ikke-overenskomstdækkede funktionærer beskæftiges på virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening. I dag er der inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område ca. 300.000 arbejdere og 300.000 funktionærer, hvoraf over halvdelen er ikke-overenskomstdækkede, dvs. ansat på en individuel kontrakt.

Sager om sådanne ikke-overenskomstdækkede funktionærer behandles i de første faser på samme måde som sager med overenskomstdækkede medarbejdere. Først søger virksomheden at løse sagen selv, eventuelt på baggrund af rådgivning fra sin medlemsorganisation og nogle gange også fra Dansk Arbejdsgiverforening. Senere medvirker medlemsorganisationen med mæglingsmøder mellem medarbejderen og dennes organisation på den ene side og virksomheden på den anden side. Løses sagen ikke her, stilles der i stigende omfang krav om, at organisationen og/eller DA hjælper med at føre sagen ved de almindelige domstole. Sådanne sager kan normalt ikke løses ved voldgift og aldrig indbringes for Arbejdsretten.

Som følge af Dansk Arbejdsgiverforenings og medlemsorganisationernes tilknytning til arbejdsmarkedet besidder de organisationsansatte advokater en betydelig ekspertise blandt andet inden for dette område. Denne viden hidrører blandt andet fra deltagelse i udvalgsarbejde, diverse nævn og råd m.v. Det er således karakteristisk for de organisationsansatte advokater på såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerside, at de gennemgående besidder en langt større arbejds- og ansættelsesretlig erfaring end privatpraktiserende advokater.