

Bemærkninger til forslaget

I gennem 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. 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 overenskomstmråde, 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 overenskomstmråde, 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 til 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 fag-