

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 strides 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.