

## Den Danske Model

Juraen på det private arbejdsmarked er på mange punkter helt forskellig fra hvordan den er på andre samfundsområder<sup>368</sup>. Størstedelen af arbejdsmarkedsjuraen bygger nemlig på aftaler og overenskomster der er indgået mellem *arbejdsmarkedets parter* og ikke på lovgivning. *Arbejdsmarkedets parter* er de *organisationer* som arbejdstagerne og som arbejdsgiverne har hver især.

Ikke engang *Grundloven* - inden for arbejdsmarkedsjuraen - er en lov der er vedtaget af Folketinget, men derimod en *Hovedaftale* der er indgået mellem *parterne*; dermed adskiller situationen i Danmark sig markant fra situationen i de fleste europæiske lande, hvor langt flere arbejdsmarkedsting er bestemt ved lov.

Den nuværende *Hovedaftale* er fra 1973<sup>369</sup> - og var en videreførelse og modernisering af det hidtidige *Septemberforlig* fra 1899 og en efterfølgende *Hovedaftale* fra 1961. *Septemberforliget* blev indgået efter en serie vanskelige arbejdskonflikter, ikke mindst efter Arbejdsgiverforeningens storlockout i 1899. De mange konflikter førte til at begge parter nåede til dén opfattelse at man i fremtiden - når man var uenige - skulle være det på en *reguleret* måde og til at der skulle gælde en *fredspligt* så længe en overenskomst var gældende.

Ved siden af *Hovedaftalen* gælder hvad man i daglig tale kalder *Normen* - nemlig: »Norm for regler for behandling af faglig strid« der stammer fra 1908. *Normen* siger at *enhver* uenighed af faglig<sup>370</sup> karakter bør søges bilagt ved mægling, evt. ved voldgift<sup>371</sup>.

Blandt andre mere overordnede regler bør også nævnes aftalen om samarbejdsudvalg som er indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO.

*Under* *Hovedaftalen* ligger de mange overenskomster - der aftales hvert 2' eller 3' år - og hvori der står en lang række branchespecifikke bestemmelser. En del virksomhedsspecifikke anliggender reguleres ved lokale aftaler på virksomhederne, det vil sige mellem arbejdsgiveren og de respektive tillidsrepræsentanter. Tillidsmandsreglerne er angivet i det pågældende fagområdes overenskomst og ikke i *Hovedaftalen*.

Man kan undre sig over at vi i Danmark har *overladt* så mange arbejdsmarkedsting til arbejdsmarkedets parter og ikke har lovgivet noget mere. Forklaringen er både historisk og praktisk. At det *teoretisk* - og *praktisk* - set *kunne* have været gjort anderledes er der som nævnt adskillige eksempler på i Europa.

Der er mange *praktiske fordele* ved at gøre som vi gør her i landet; først og fremmest kan man lettere indføre, opretholde og ændre regler der egner sig til et *specifikt* fagområde ... - men det kan på den anden side indebære at tingene kan blive meget komplekse på den enkelte arbejdsplads hvis den beskæftiger medarbejdere fra flere forskellige faggrupper.

Det sidste problem er dog blevet mindre i de senere år, fordi man i stigende grad er gået over til at formulere overenskomsterne (for fagområderne) som rammeoverenskomster og samtidig til at overlade mange af de konkrete problemer til lokal forhandling - således at man kan tage hensyn til den enkelte virksomheds *samlede* behov og problemer, men en anden vigtig grund er at en del traditionelle fagområder er blevet lagt sammen. På B&W slog man i forbindelse med én af de mange kriser de mange faglige klubber (der havde hver sin tillidsmand og sine specifikke aftaler med virksomheden) sammen til et noget færre antal.

De senere år har medført mange andre ændringer for strukturen på arbejdsmarkedet: IT-sektoren er skudt op, og dér er forholdene ikke helt som i andre brancher, og der er desuden kommet mange flere langtidsuddannede ud på virksomhederne - disse emner vil vi lade ligge her, da de ikke har meget med »Neva«-konflikten at gøre.

<sup>368</sup> Forholdene på det offentlige arbejdsmarked minder på mange punkter om forholdene på det private arbejdsmarked, men der er også meget store forskelle. Da forholdene på det offentlige arbejdsmarked ikke er relevante for »Neva«-sagen lader vi dem ligge her.

<sup>369</sup> *Hovedaftalen* er dog blevet ændret forskellige gange siden, senest pr. 1993. Aftalen kan findes på: <http://www.jur.ku.dk/arbejdsret/HovedaftalenDAogLO.pdf>

<sup>370</sup> *Faglig* har en særlig betydning på arbejdsmarkedet.

<sup>371</sup> *Normen* kan findes på: <http://www.jur.ku.dk/arbejdsret/norm1908.pdf>

### Protokollat til Hovedaftalen

»Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jfr. herom Hovedaftalen i øvrigt. Det anbefales i denne forbindelse, at der straks optages lokale drøftelser, hvor en arbejdsstandsning kan være opstået på grund af misforståelser eller fejltagelser.«

### Normen

Normen går videre end Hovedaftalen ved for eksempel at sige at man skal iværksætte mægling hvis man er uenige - og at arbejdsstandsning ikke må finde sted under mæglingen, med mindre der er tale om at et firma er gået i betalingsstandsning eller der er tale om trussel på »liv, velfærd eller ære«.

Undertiden når man til en løsning under en mægling, men hvis det ikke er tilfældet - kan der blive tale om at sagen går til *faglig voldgift*, som er en særlig *domstol* hvis kendelse er inappellabel. I visse tilfælde henvises sagen til voldgift hvis blot én af organisationerne ønsker det, i andre tilfælde skal parterne være enige om at løse sagen på den måde.

Det grundlæggende er at der hersker *fredspligt* i overenskomstperioden, og at der skal meget til for at man kan etablere en »lovlig« konflikt, når der er en gældende overenskomst.

Folketinget har vedtaget *nogle* love der har med arbejdsmarkedsforholdene at gøre. Én af disse er Funktionærloven. Der er også vedtaget love der har med ligestilling at gøre - ikke mindst på inspiration eller beslutning i EU. I nogle tilfælde vedtager man ikke sådanne EU-inspirerede love, nemlig hvis de pågældende bestemmelser gennemføres ved overenskomst, hvad de ofte bliver i Danmark. Her lever vi efter et *konsensusprincip* - en fælles *forståelse* mellem arbejdsgiverorganisationerne og arbejdstagerorganisationerne og mellem disse organisationer og *det politiske system* om at tingene på arbejdsmarkedet skal klares af arbejdsmarkedets parter.

Foruden Funktionærloven skal fremhæves Arbejdsformidlingsloven, Arbejds miljøloven, Ferieloven og Loven om lønmodtagerrepræsentanter i A/S-bestyrelser samt Forligsmandsloven og Loven om Arbejdsretten. Endelig er der de lovregler der styrer erhvervsuddannelserne.

Ifølge Arbejds miljøloven skal der vælges sikkerhedsrepræsentanter på virksomhederne. Det er en indarbejdet praksis at sikkerhedsrepræsentanter skal gennemgå et særligt introduktionskursus - ofte kaldet et § 9-kursus fordi det følger af den paragraf i Arbejds miljøloven (§ 9 stk. 3).

§ 9. Arbejdsgiveren har pligt til, hvis han ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Stk. 5. I virksomheder, hvor der i medfør af § 6 er oprettet en eller flere sikkerhedsgrupper, men ikke skal oprettes sikkerhedsudvalg efter § 7, skal arbejdsgiveren sørge for, at de opgaver, som hører under et sikkerhedsudvalg, varetages effektivt i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller -grupperne.

Fra: Arbejds miljøloven. Hele loven kan ses på: [http://www.retsinfo.dk/\\_GETDOCI\\_/ACCN/A19990078429-REGL](http://www.retsinfo.dk/_GETDOCI_/ACCN/A19990078429-REGL)

Det er karakteristisk for *den danske model* når der i Arbejds miljøloven står at sikkerhedsrepræsentanterne er beskyttet mod afskedigelse *på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område*. Loven angiver således ikke *konkret* hvordan beskyttelsen skal være, men henviser til de regler der er *aftalt mellem arbejdsmarkedets parter*.

*Forligsmandsloven* handler om hvordan Statens Forligsmand skal fungere - herunder om hvornår han kan udskyde en konflikt. I visse tilfælde har Folketinget vedtaget en lov der *ophøjede* et mæglingsforslag - en overenskomst som *Forligsmanden* har formuleret ud fra oplæg som arbejdsmarkedets parter er

fremkommet med under forhandlingerne og under den efterfølgende mægling. I 1956 skete dette efter at arbejdernes side havde forkastet forligsforslaget ved en afstemning.

Overtræder man en sådan *ophøjet* overenskomst kunne man tro man ville gøre sig skyldig i lovbrud, men en strejke eller lockout - i en sådan situation - vil skulle behandles på samme måde som andre strejker og konflikter.

*Lov om Arbejdsretten* handler om dén ganske særlige domstol der er etableret for konflikter på arbejdsmarkedet - det vil sige både om hvilke sager den kan tage op og hvordan domstolen er sammensat.

Denne domstol er *meget* forskellig fra andre domstole. Den ligner Sø- og Handelsretten i at der medvirker *sagkyndige* dommere - hvilket i Arbejdsrettens tilfælde - typisk er folk fra organisationerne, men den adskiller sig fra Sø- og Handelsretten ved at der ikke er nogen forbindelse mellem Arbejdsretten og det øvrige domstolssystem. Man kan ikke anke en afgørelse i Arbejdsretten til en *højere* domstol, Højesteret, for Højesteret er - hvad arbejdsmarkedsforhold angår - ikke *højere* end Arbejdsretten.

Domstolen adskiller sig også fra andre domstole med hensyn til hvilke afgørelser den kan træffe og hvilke sanktioner den kan idømme. Kender den en strejke, en blokade eller en lockout overenskomststridig<sup>372</sup>, kan den ikke idømme fængselsstraf eller bøder, men derimod en bod som snarere ligner en erstatning til den skadelidte end en bøde til *det offentlige*. En bod fastsættes efter omstændighederne - nogle gange på højere niveau hvis der er tale om *skærpende omstændigheder*. *Hammeren* kan endvidere falde meget tungt, hvis Arbejdsretten idømmer en organisation bod for *organisationsansvar*, det vil sige for at have overtrådt fredspligten - for eksempel ved at have *opfordret* til overenskomststridig arbejdsnedlæggelse eller ved at have *finansieret* en sådan faglig aktion.

Endelig er der dét særegne ved Arbejdsretten at en sag normalt ikke procederes af en advokat, men af folk fra hovedorganisationerne - ofte dog af en jurist der er ansat i Dansk Arbejdsgiverforening og en jurist der er ansat i LO. Det er med andre ord folk fra arbejdsmarkedet der taler til dommere der for flertallets vedkommende *også* kommer fra arbejdsmarkedet - dog er retsformanden altid en højesteretsdommer. Retsformanden fungerer imidlertid ikke *som* højesteretsdommer, men *fordi* han er højesteretsdommer og kan formodes at træffe viise beslutninger.

I sagen Euro Invest 12 ApS versus LO (og SID) blev Kim Bøgh ikke repræsenteret af en repræsentant for Dansk Arbejdsgiverforening, men af en advokat. Der gælder nemlig den særlige regel at en arbejdsgiver der ikke er organiseret i en arbejdsgiverforening kan vælge at lade sig repræsentere ved sin egen *mand* og ikke med en organisations.

§ 8. Efter anmodning af en part eller af egen drift kan retsformanden beslutte, at formandskabet under domsforhandlingen skal bestå af 3 formænd.

Stk. 2. En part, som ikke er tilknyttet en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer eller myndigheder, kan kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

Fra: »Lov om Arbejdsretten«. Loven optrykkes i *Dokumentationshæftet*.

Arbejdsmarkedssystemet - og Arbejdsretten - tager sig normalt ikke af sager der handler om enkeltpersoner, med mindre der for eksempel er tale om afskedigelse af en tillidsrepræsentant, som i sagens natur kendes ved navn; man behandler normalt sager der handler om en *gruppe* personer, for eksempel en gruppe medarbejdere der har nedlagt arbejdet, eller en virksomhed der har sendt en gruppe medarbejdere hjem. Det sker vist ikke at en dom der vedrører en *gruppe* medarbejdere nævner de enkelte medarbejdere ved navn.

Her adskiller arbejdsmarkedssystemet sig også fra det almindelige retssystem, for en almindelig - civil - retssag er ofte rejst af én navngiven person mod en anden - og i en *straffesag* kan der ikke rejses *kollektiv* sigtelse eller sigtelse mod *ubestemte personer* eller afsiges tilsvarende »*ubestemte*« domme. En sigtelse skal altid være rettet mod én eller flere navngivne personer, og en dom skal altid afsiges over én eller flere

<sup>372</sup> Undertiden taler man om *ulovlige* strejker, hvor der formelt set er tale om *overenskomststridige* strejker.

navngivne personer. Undertiden får en sådan *navngiven* dom dog en *kollektiv virkning*, nemlig når dommen skal eller kan have *præcedens*.

Det er meget sandsynligt at der vil komme mere fokus på dette aspekt i de kommende år fordi det - parallelt med udviklingen på andre områder - kan forventes at der bliver større behov for at have et system som kan tackle det enkelte *individ*s rettigheder og eventuelle overgreb på dem.

Sidst skal nævnes de såkaldte *eksklusivaftaler* som indebærer at en virksomhed og en arbejdstagerorganisation kan aftale at virksomheden ikke - på det pågældende fagområde - må beskæftige medarbejdere på en *anden* overenskomst - hvilket i praksis ofte betyder at man heller ikke må beskæftige medarbejdere fra en konkurrerende organisation<sup>373</sup>. Når virksomhederne i mange tilfælde accepterer et sådant vilkår er det fordi det gør tilværelsen lettere for dem, men man mister selv sagt muligheden for at spille to fagorganisationer ud mod hinanden. Når arbejdstagerorganisationerne - og ganske ofte SID - ønsker en eksklusivaftale er det tilsvarende for at undgå at blive spillet ud, men også for på andre punkter at opnå større styrke.

Der er en del medarbejdere som af den ene eller anden politiske eller religiøse grund har ønsket at *stå* et andet sted end flertallet af kollegerne på virksomheden eller i branchen. På nogle virksomheder vil de blive nødsaget til at forlade virksomheden og på andre vil de akkurat blive *tålt*<sup>374</sup>.

SID i Hanstholm har dét meget indlysende standpunkt at de vil overenskomstdække *alt* som fagligt kan henføres til deres område (SID's standardoverenskomst kan ses på s. 286 ff.). I sagen Kim Bøgh vs LO (SID) fremhævede ét af SID's vidner således også at SID *normalt* dækkede hele ophugningsområdet, det vil sige også en virksomhed som Kim Bøghs.

---

<sup>373</sup> Der har i tidens løb været talrige *grænsestridigheder*; det vil sige stridigheder om hvilken organisation der havde retten til at organisere medarbejdere på et givet område eller en given virksomhed og til at tegne overenskomst for dem. På edb-området har der således været kraftige stridigheder mellem *HK* (der indgår i LO) og organisationen *Prosa* (der ikke indgår i LO). Mellem SID og KAD - Kvindeligt Arbejderforbund - har der også fra tid til anden været stridigheder.

<sup>374</sup> På det offentlige arbejdsmarked gælder delvis andre regler som vi ikke skal komme nærmere ind på her - blot nævne at de har at gøre med at en offentlig virksomhed må behandle alle medarbejdere *ens*, det vil sige uanset hvilken (fag)politisk eller religiøs opfattelse de måtte have.