

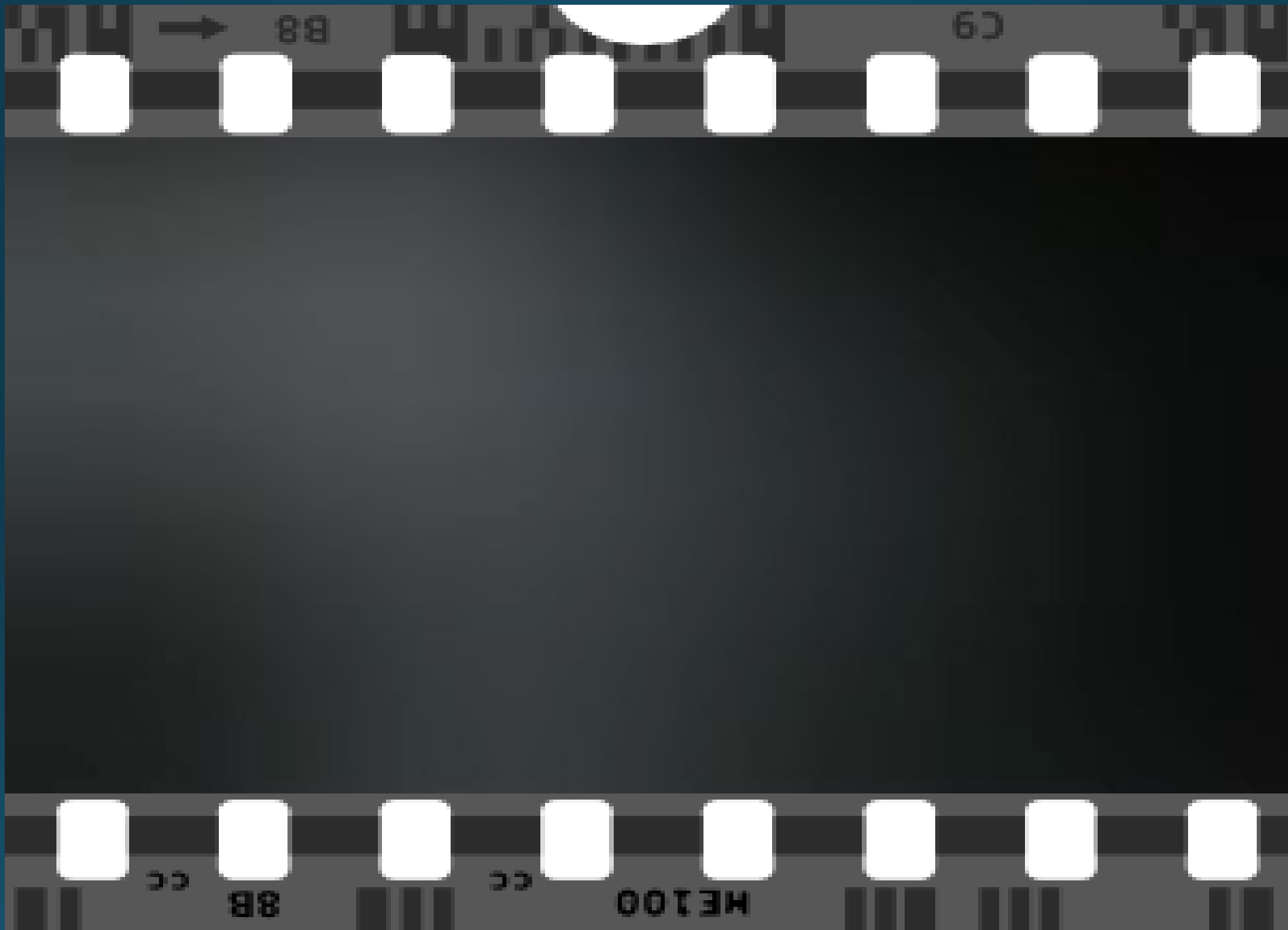


Overenskomstens ophør

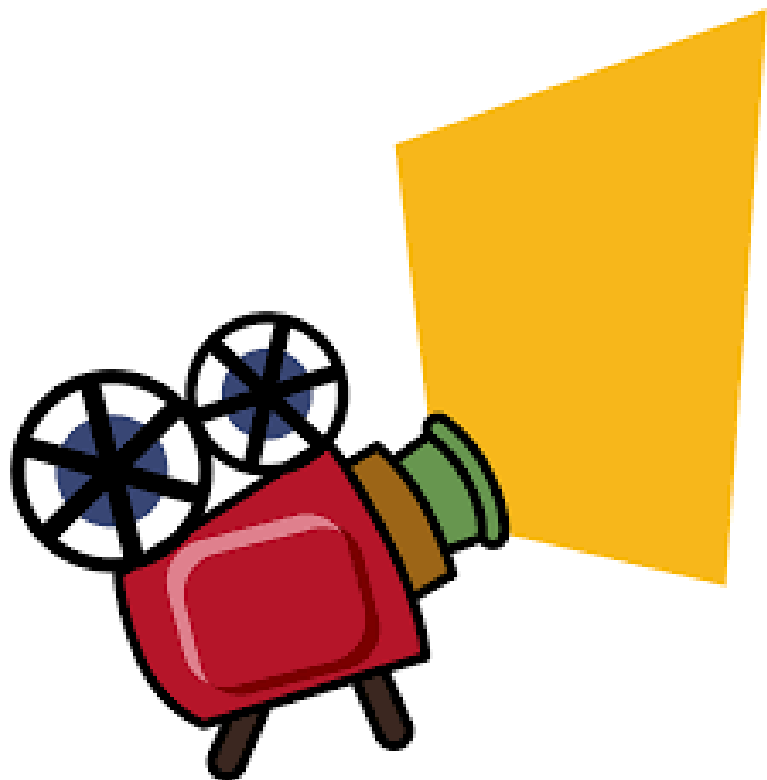
Advokat Evelyn Marianne Jørgensen, FH og
Chef for konfliktløsning, Michael Hegelund Nielsen, DA

Arbejdsrettens dag den 14. maj 2025





Overenskomstens ophør



- Sempel frasigelse ved VOL: almindeligt ejerskifte eller udlicitering.
- Sempel opsigelse
- Opsigelse efter Hovedaftalens § 7, stk. 2:
- Selvom en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden *overenskomst træder i stedet* eller *arbejdsstandsning er iværksat*...

Krav til konflikters omfang ?



De offentlige arbejdsgivere anerkendte forud for OK96 ikke konflikter med mindre end $\frac{1}{2}$ af de ansatte: *"partielle konflikter har karakter af "punktstrejker" i fredstid, der skaber uklarhed om konfliktens omfang"*

Hovedaftalen § 5:

"Konfliktvarslet skal angive konfliktens art og nærmere omfang"

Faglig voldgift:

Berettiget til med henblik på opnåelse af en ny overenskomst at iværksætte konflikt omfattende mindre end $\frac{1}{2}$

FV-kendelse 15. februar 1995, AT 1991-95 (158)



- *"vi har alene taget stilling til, hvilke krav, der kan stilles til omfanget af den 'frigørelseskonflikt', som iværksættes i forbindelse med en overenskomstfornyelse.*
- ...
- *Ikke nødvendigvis de samme krav til omfanget af konflikter, der har til formål at bringe overenskomstforholdet til endeligt ophør'*

OK'S ENDELIGE BORTFALD V. FRIGØRELSESKONFLIKT



- 'Bestemmelsen må efter sit formål forstås således, at en overenskomstpart ikke skal kunne frigøre sig fra overenskomsten uden at iværksætte en konflikt med alle dens risici og følger
- ...
- der må derfor stilles visse krav til omfang og intensitet af en arbejdsstandsning for, at den kan være frigørende for en overenskomstpart'

AR2011.0365 - CSC vs PROSA - Lockout 14 dage, væsentlig del af medlemmerne

AR 93.176 - Vagtforbund vs Cerberus - Få dage, lockout af alle, reel fratrædelse



Frisørkæder var dømt for organisationsfjendtlig handling ved at have opfordret de ansatte til at udmelde sig af Frisørforbundet i forbindelse med, at de selv havde meldt sig ud af Mesterforeningen.

Efterfølgende lockoutvarsel for frigørelse af overenskomsten underkendt af Arbejdsretten.

"Herved var forbundets konfliktposition ved den iværksatte lockout blevet alvorligt svækket".

"Genoprettelsesperiode" på 1 år før adgang til frigørelseskonfliktvarsel.

FRIGØRELSE FRA TILTRÆDELSES- OVERENSKOMST



AR2023-522, 2023-523 og 2023-524

Udmeldte restauranter var fortsat forpligtet af "*den til enhver tid gældende*" brancheoverenskomst.

Restauranterne ej omfattet af mæglingsforslag OK23, mens brancheoverenskomsten blev fornyet for en 2-årig periode ved dets vedtagelse den 12. april.

Frigørelses-lockout iværksat den 17. april efter fornyelsen

Kunne overenskomsten, der var korrekt opsagt til 1. marts, nu konfliktes væk før udløbet af den nu fornyede overenskomstperiode?



AR2023-522, 2023-523 og
2023-524

FH/3F:

Kernen i sagen er, fra hvilket tidspunkt ”døren er lukket” for frigørelseskonflikt fra hovedoverenskomsten.

Ved iværksættelsen af frigørelseskonflikten den 17. april 2023 var hovedoverenskomsten allerede fornyet med ny løbetid til 1. marts 2025.



AR2023-522, 2023-523 og
2023-524

Arbejdsretten:

Virksomhederne har i forlængelse af opsigelsen pr. 1. marts kontinuerligt forfulgt deres ønske om at blive frigjort fra overenskomstforholdet, og Arbejdsretten finder, at bestemmelsen i brancheoverenskomsten ikke kan forstås sådan, at bestemmelsen er til hinder for, at de indklagede virksomheder iværksatte frigørelseskonflikt pr. 17. april 2023.

En forståelse af bestemmelsen som den, klager argumenterer for, må kræve klare holdepunkter, idet en virksomheds adgang til at frigøre sig fra overenskomsten, så ville afhænge af, om overenskomtparterne forinden virksomhedens iværksættelse af frigørelseskonflikt har indgået aftale om overenskomstfornyelse, hvilket efter omstændighederne ville kunne gøre virksomhedens adgang til at blive frigjort fra overenskomsten illusorisk.

Hovedaftalens § 7, stk. 2

*”Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, **indtil anden overenskomst træder i stedet**, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.”*

”Indtil anden overenskomst træder i stedet ...”

To betingelser skal være opfyldt, før anden overenskomst kan træde i stedet:

- Overenskomsten skal omfatte samme parter
- Et fagligt gyldighedsområde der i det væsentligste svarer til det hidtidige

”Indtil anden overenskomst træder i stedet ...”

Inden vi ser nærmere på de to betingelser:

- Bestemmelsen er indført i 1960 i Hovedaftalen (DA og FH)
 - Kodificering af praksis fsva. frigørelseskonflikt.
- Forum for tvister er Arbejdsretten
 - Hvilket kan volde visse udfordringer!

Samme parter

Partsbegrebet volder vanskeligheder på lønmodtagersiden

- Særoverenskomster med lokalafdelinger => Partsidentitet med hovedforbundet (ARD95.041)
- Forbund medlem af samme hovedorganisation FH (LO) => Det har voldt vanskeligheder for Arbejdsretten at afklare retstilstanden

Samme parter

Domme vedr. partsidentitet på hovedorganisationsniveau:

- ARD 2007.067 Unilever*
- ARD 2009.0255 Arriva
- AR 2017.0662 Fjernvarme Fyn*
- AR 2022.267 Vitanova*

Samme parter (AR 2017.0662 Fjernvarme Fyn)

- Arbejdsretten er på en pædagogisk øvelse
- I præmisserne gennemgår (nogen vil måske sige forklarer) Arbejdsretten hidtidig praksis (Unilever og Arriva) og kommer frem til:
 1. Udgangspunktet er, at samme parter ER samme parter
 2. MEN der kan være forhold fx. ifm. indmeldelse i en AG-forening der gør, at kravet om samme parter umuliggøres
 - Fx en forpligtelse til at overgå til en organisationsoverenskomst

”

Under disse særlige omstændigheder fandt Arbejdsretten, der var sat med udvidet formandskab, at den sædvanlige forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, måtte modificeres i det foreliggende tilfælde. Et modsat resultat ville have ført til, at optagelsen i DI ville have tvunget virksomheden til at iværksætte en konflikt med et andet LO-forbund (eller -gruppering).

En sådan forpligtelse til at iværksætte konflikt ville ikke harmonere med princippet i Hovedaftalens § 1, hvorefter det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektiv overenskomst (og ikke gennem konflikt).

”

I Arriva-sagen fandt Arbejdsretten således ikke grundlag for at fravige udgangspunktet om, at frigørelse ved simpel opsigelse kræver partsidentitet, selv om konkurrencen om overenskomstdækning stod mellem FOA og 3F, der begge er medlemmer af LO. Til forskel fra Unilever-sagen var Arrivas opsigelse af FOA-overenskomsten og overgang til 3F overenskomsten ikke begrundet i, at det var nødvendigt som følge af indmeldelse i en arbejdsgiverorganisation, idet Arriva ikke som medlem af Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Transport var forpligtet til at lade arbejdet overenskomstdække alene gennem overenskomsten med 3F.

I Arriva-sagen udgjorde kravet om konflikt som betingelse for at frigøre sig fra FOA-overenskomsten således ikke en reel hindring for, at Arriva kunne være organiseret i Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Transport.

”

Så længe Fjernvarme Fyn Distribution er medlem af DI, vil en eventuel frigørelseskonflikt med FOA ikke kunne ende med, at FOA opnår ret til fortsat at overenskomstdække det pågældende arbejde, medmindre CO-industri giver afkald på den eneret til at overenskomstdække arbejdet i forhold til medlemmer af DIO I, som følger af voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006.

Fjernvarme Fyn Distribution kan således ikke efterleve sine forpligtelser som medlem af DI i forhold til CO-industri samtidig med, at FOA bevarer sin overenskomstposition. Disse to interesser er indbyrdes uforenelige, og det kan en eventuel frigørelseskonflikt ikke ændre på.

Samme parter – hvad nu?

Er vi så færdige med denne problemstilling? Nok ikke!

- En forfatter kalder det en slingrende kurs!
- I Unilever-sagen er det afgørende, at man ikke kan kræve af arbejdsgiveren, at der etableres frigørelseskonflikt, da begge forbund er medlem af samme hovedorganisation.
- I Arriva-sagen, må man forstå på dommerne i Fjernvarme Fyn-sagen, der kunne man godt stille krav til arbejdsgiveren om at etablere frigørelseskonflikt, selvom begge forbund var medlem af samme hovedorganisation.

Samme parter – hvad nu?

Fortsat

Det vi ved med sikkerhed er:

- Hvis en virksomhed melder sig ind i en AG-forening, hvor der gælder en organisationsoverenskomst med pligt til at frasige sig det eksisterende overenskomstforhold, bortfalder den gamle overenskomst ved simpel opsigelse (inkl. hovedaftale), hvis begge forbund er medlem af samme hovedorganisation.

”

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Industriens overenskomst § 48, stk. 1

Faglige gyldighedsområde

- Betingelse nr. 2 for at "... anden overenskomst træder i stedet ... " er efter praksis, at den overenskomst der skal træde i stedet, **i det væsentligste har samme faglige gyldighedsområde.**
- Formålet er at sikre, at der fortsat er overenskomstdækning for de medarbejdere der skifter overenskomstgrundlag.
- Faglig voldgift eller Arbejdsretten?
 - Det volder imidlertid udfordringer, dels fordi hovedspørgsmålet angår brud på Hovedaftalen og dels fordi den part der stiller spørgsmålstejn ved dækningsområdet, ikke selv er part i overenskomsten og derfor ikke kan anlægge en faglig voldgift

Faglige gyldighedsområde

- Arbejdsrettens har i få ældre afgørelser fastslået, at betingelserne i Hovedaftalens § 7, stk. 2 **ikke** var opfyldt på grund af gyldighedsområdet.
 - ARD 10.443 (fra 1985)
 - ARD 91.257
 - ARD 92.021 (en af to overenskomster til prøvelse)
- og i en enkelt nyere dom:
 - AR2017.0662 (Fjernvarme Fyn)

AR 2022.267 Vitanova

- Samme parter
 - Danske Bioanalytikere var på det tidspunkt medlem af FH
- Faglig gyldighedsområde
 - Uenighed mellem industriens parter om bioanalytisk arbejde var omfattet af Industriens funktionæroverenskomst (IFO)
 - Atypisk situation hvor der var enighed mellem forbundssiden om, at den organisationsoverenskomst der skulle træde i stedet for en virksomhedsoverenskomst, ikke dækkede arbejdet.

”

Arbejdsretten skal om dette spørgsmål bemærke, at den endelige fastlæggelse af dækningsområdet for Industriens Funktionæroverenskomst henhører under faglig voldgift.

Arbejdsretten kan under denne sag alene som et præjudicielt led i afgørelsen af, om Vitanova efter hovedaftalen er frigjort fra overenskomsten med Dbio, tage stilling til, om indklagede har sandsynliggjort, at arbejdet som bioanalytiker hos Vitanova er dækket af Industriens Funktionæroverenskomst.

AR 2022.267 Vitanova

AR 2022.067 Vitanova

Arbejdsretten vælger en mellemvej for at kunne passe sit arbejde

- og kan vel gøre det fordi:

- Lønmodtagerparten (CO-i) i den overenskomst der skulle træde i stedet kunne have anlagt en faglig voldgift, men havde valgt ikke at gøre det
- CO-i afgav forklaring under hovedforhandlingen til støtte for klager (Danske Bioanalytikere)
- Beviserne i øvrigt talte for, at bioanalytisk arbejde er omfattet af IFO

AR 2022.267 Vitanova

- Arbejdsretten fandt med henvisning til bl.a. Fjernvarme Fyn-sagen, at ”samme parter” skulle forstås som to lønmodtagerforbund i samme hovedorganisation
- Der var en tilsvarende bestemmelse i IFO som IO § 48, stk. 1
- At det faglige dækningsområde var opfyldt i den organisationsoverenskomst der skulle træde i stedet
- Hvorfor virksomhedsoverenskomsten med rette var opsagt med simpelt varsel.



Spørgsmål til Evelyn og Michael



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**