

## Forskelsbehandling af medlemmer i gule fagforeninger.

Store dele af det danske arbejdsmarked er reguleret af områdeoverenskomster, som er forhandlet på plads af medarbejdernes fagforening.

Overenskomsterne indeholder de ansættelsesvilkår, som arbejdspladsens medarbejder er underlagt, og udgangspunktet er, at alle medarbejdere kan gøre overenskomstens vilkår gældende, uanset om medarbejderen er organiseret i den fagforening, som har forhandlet overenskomstens vilkår på plads.

Det er traditionelt de ”røde” fagforeninger, som forhandler vilkårene med arbejdsgiverforeningerne.

Sideløbende med de almindelige, ”røde” fagforeninger finde de ”gule” fagforeninger. De ”gule” fagforeninger er oftest et billigere alternativ til de ”røde” fagforeninger, idet medlemskabet oftest er billigere. Til gengæld indgår de ”gule” fagforeninger sjældent overenskomster, og har normalt ikke tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne. Medlemmer i de ”gule” fagforeninger har derfor sjældent bidraget til udarbejdelse og forhandling af den på arbejdspladen gældende overenskomst.

Til trods for dette gælder overenskomsten som udgangspunkt lige for medlemmer af ”røde” og medlemmer af ”gule” fagforeninger.

### Højesterets dom af 4. juni 2015.

Den hidtidige opfattelse af, at medarbejdere på samme arbejdsplads var ligestillede under overenskomsten, uanset fagforening, er dog blevet nuanceret som følge af Højesterets principielle afgørelse af 4. juni 2015.

Sagen omhandlede arbejdsgivers ret til at forskelsbehandle medarbejdere, som ikke var organiserede i den forhandlingsberettigede fagforening på området.

Sagen drejer sig som om to medlemmer af Det Faglige Hus, der tidligere var ansat i en emballagevirksomhed.

Af overenskomsten på området, som var forhandlet af 3F og HK fremgik det, at medlemmer af 3F Industri og HK var

berettiget til at modtage sygedagpenge med tillæg af supplerende sygehjælp i tilfælde af sygdom.

Medarbejdere som ikke var organiserede i 3F eller HK, kunne alene kræve almindelige sygedagpenge.

Både Landsretten og Højesteret traf afgørelse om, at det forhold, at en overenskomst gav bedre vilkår for medlemmer af de forhandlingsberettigede fagforeninger, ikke var i strid med loven om foreningsfrihed.

Som følge heraf kunne medarbejdere, som ikke var organiserede i 3F eller HK ikke kræve tillæg af supplerende sygehjælp.

Det har således en konsekvens at vælge ”gule” fagforeninger på grund af et lavere medlemskontingent, da det kan medføre dårligere ansættelsesvilkår end hos kollegaer, som er medlemmer i traditionelle fagforeninger.



Spørgsmål kan rettes til  
**Advokatfuldmægtig**  
**Sissel Egede-Pedersen**  
sep@drachmann.com