

Virksomheder skal tage fagforeningens henvendelser seriøst

Arbejdsretten har netop afsagt dom i en sag, hvor en virksomhed i 2 måneder havde forholdt sig passivt til anmodninger om forhandling. Som følge heraf, blev virksomhedens arbejdsgiverorganisation af Arbejdsretten pålagt at betale bod med kr. 100.000,00.

Hovedaftalen forpligter parterne til forhandling

Overenskomster indeholder vilkårene for ansættelsesforholdet, f.eks. løn, afspadsering og opsigelsesvarsler. Overenskomsterne henviser normalt samtidig til en overordnet hovedaftale. Hovedaftalen indeholder rammerne for virksomhedens og medarbejdernes samarbejde. Det er hovedaftalen, som f.eks. regulerer, hvornår medarbejderne lovlig kan iværksætte strejke.

Det fremgår af hovedaftalen, at der gælder en generel forhandlingspligt mellem parterne.

Hovedaftalens regler om lovlig strejke har også betydning for virksomheder, som ikke har tegnet overenskomst. Reglerne bruges f.eks. til at lægge pres på en ikke-overenskomstdækket virksomhed, til at indlede forhandlinger.

Hvis en virksomhed ikke har tegnet overenskomst, og afviser at indlede forhandling om at indgå overenskomst, kan der iværksættes strejke og sympatistrejke mod virksomheden.

Hovedaftalen medfører, at hvis der iværksættes strejke mod en virksomhed, så har øvrige overenskomstparter (fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer) støtteforbud overfor den pågældende virksomhed.

Støtteforbud betyder, at øvrige fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer ikke må indgå aftaler med den virksomhed, der strejkes imod.

Arbejdsretten kan pålægge betaling af bod, hvis parterne ikke overholder hovedaftalen, herunder støtteforbuddet.

Den konkrete sag ved Arbejdsretten

I den konkrete sag henvendte fagforeningen sig til en virksomhed, og ønskede et møde med henblik på at få tegnet ny/anden overenskomst. Ønsket var begrundet i, at fagforeningen ikke mente, at samtlige medarbejdere kunne omfattes af den gældende overenskomst.

Fagforeningen og virksomheden udvekslede herefter enkelte mails om et muligt møde. Herefter forholdt virksomheden sig passivt, til trods for fagforeningens henvendelser.

På grund af virksomhedens manglende svar, varslede fagforeningen strejke.

Efter fagforeningens varsel om strejke, meldte virksomheden sig ind i en arbejdsgiverorganisation.

Spørgsmålet opstod herefter om, hvorvidt virksomhedens manglende svar på fagforeningens henvendelser, kunne sidestilles med forgæves forhandlinger, som berettigede til strejkevarsel.

Videre handlede sagen om, hvorvidt arbejdsgiverorganisationen havde overtrådt støtteforbuddet, ved at indgå aftale med virksomheden om medlemskab.

Arbejdsrettens dom

Arbejdsretten fandt, at virksomhedens manglende svar på fagforeningens henvendelser kunne sidestilles med forgæves forhandlinger. Som følge heraf var fagforeningens varsel om strejke gældende. Dette betød, at støtteforbuddet var trådt i kraft overfor arbejdsgiverforeningen.

Støtteforbuddet medførte, at arbejdsgiverorganisationen ikke lovligt kunne indgå aftaler med virksomheden.

Arbejdsretten fandt, at overtrædelsen af støtteforbuddet udgjorde en grov krænkelse, og fastsatte bod på kr. 100.000.

Hvad skal virksomheder være opmærksomme på

Selv om Arbejdsrettens dom fik konsekvenser for arbejdsgiverorganisationen, er dommen stadig meget relevant for virksomhederne.

Støtteforbuddet kan nemlig hurtigt ende med at gå ud over virksomheden. Virksomheden kan risikere ikke at kunne indmelde sig i en ønsket arbejdsgiverorganisation, på grund af konflikt med en fagforening.

Vi kan også udlede, at en overenskomstdækket virksomhed, som ignorerer fagforeningens henvendelser, kan risikere, lovligt at



blive mødt af strejke. Det er derfor vigtigt, at virksomhederne er opmærksomme på deres pligt til at forhandle med fagforeninger.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (L)
Sissel Egede-Pedersen
sep@drachmann.com



ADVOKATFIRMAET
DRACHMANN

Et godt råd giver tryghed

Skolegade 24 · 4800 Nykøbing Falster
Telefon 54 84 50 50 · www.drachmann.com