

053

Afgørelse af arbejdsretlige konflikter  
og håndhævelsesprocesser i Finland,  
Frankrig, Storbritannien, Tyskland og  
Danmark

Delrapport 3 udarbejdet til LO

Jytte Kaltoft Bendixen

oktober 2004

Employment Relations  
Research Centre  
Department of Sociology  
University of Copenhagen

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds - og  
Organisationsstudier  
Sociologisk Institut  
Københavns Universitet

Linnésgade 22  
DK – 1361 Copenhagen K  
Tel: +45 35323299  
Fax: +45 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk

## Indholdsfortegnelse

Indledning .....	3
Industrial Relations (IR) processer .....	3
Administrative processer .....	3
Juridiske processer .....	3
Samspillet mellem de tre typer af processer.....	4
Finland .....	4
Løsning af arbejdskonflikter .....	4
Det arbejdsretslige system .....	4
Mægling i arbejdsretlige konflikter.....	5
Strejker og lockouts.....	6
De civile domstole .....	6
Frankrig.....	7
Mægling .....	7
Reguleringen af strejker og lockouts.....	8
Lockouts .....	8
Storbritannien.....	9
Administrative organer.....	10
Ansættelsesdomstole - Employment Tribunals .....	11
Employment Appeals Tribunal.....	11
Civile domstole .....	11
Tyskland .....	11
Mæglingsprocedurer.....	13
Strejker og lockout .....	14
Almindelige domstole .....	15
Forfatningsdomstolens rolle .....	15
Danmark.....	15
Sanktioner .....	16
Strejker og lockouts.....	16
Arbejdsretten og den faglige voldgift.....	17
Arbejdsretlige sanktioner .....	17
Søgsmålskompetence .....	18
Individuel ansættelsesret.....	18
Oversigtsskema med sammenligningstemaer.....	19
Samspillet mellem juridiske, administrative og IR processer i de fem lande .....	21
Sammenfatning.....	23
Litteratur.....	25

## Indledning

I det følgende vil først de væsentligste karakteristika i tvistløsnings- og håndhævelsesprocesserne for afgørelser af arbejdsretlige konflikter i fem lande: Finland, Frankrig, Storbritannien, Tyskland og Danmark blive gennemgået. Herefter vil samspillet mellem landenes procesformer blive belyst efterfulgt af en redegørelse for ligheder og forskelle mellem landene.

Til beskrivelse af de processer, der anvendes til håndhævelse af arbejdsretlige regler, anvendes følgende tredeling udviklet af Malmberg m.fl. i deres analyse af effektiv håndhævelse af EU arbejdsretlige regler "Effective Enforcement of EC labour Law" udarbejdet i 2003. Her argumenteres bl.a. for, at sådanne håndhævelsesprocesser og deres indbyrdes samspil kan ses som resultatet af forskellige strategier fra de arbejdstager-, arbejdsgiver- og statslige parter, som er involverede i tilblivelsen og anvendelsen af arbejdsretlige regler (Malmberg m.fl.: 2003):

- Industrial relations processer hvor arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne spiller den vigtigste rolle
- administrative processer hvor lovgivningsmagten og de administrative statsorganer dominerer
- juridiske processer hvor udvikling og overholdelse af reglerne primært bestemmes af domstolenes anvendelse og fortolkning.

### Industrial Relations (IR) processer

Industrial Relations (IR) processer anvender forhandlinger som det vigtigste overholdelses- og håndhævelsesinstrument. Her suppleret med en mulighed for anvendelse af arbejdskonflikten som pressionsmiddel. Selvom det mest er kollektive forhandlinger, der anvendes her, spiller det individuelle ansættelsesforhold også en rolle bl.a. i forbindelse med høring, information og forhandling med individuelle arbejdstagere. Et væsentligt aspekt er, at forhandlingerne ofte foregår med truslen om sanktioner f.eks. bod i forbindelse med strejker og lock-outs etc.

### Administrative processer

Administrative organer, der er ansvarlige for at kontrollere eller vejlede vedrørende de arbejdsretlige reglers overholdelse, kan anses som et væsentligt særtræk ved den lovgivning, der regulerer arbejdsforhold. Der er store forskelle mellem disse organer i de fem sammenlignede lande. Administrative processer anvender bl.a. kontrolbesøg, rapportering og instrukser fra administrative kontrolmyndigheder som f.eks. Arbejdstilsynet eller andre offentlige myndigheder, som ofte har kompetence til at idømme bødestraf og lignende sanktioner.

### Juridiske processer

En arbejdsgiver kan blive holdt ansvarlig for konsekvenserne af ikke at opfylde sine forpligtelser via en juridisk procedure ved domstolene. Denne mulighed

gælder også for arbejdstagere og for begge parter respektive organisationer. Mægling ved andre domstolslignende organer falder også indenfor denne kategori.

Initiativet til at få gennemført et arbejdsretligt krav via juridiske processer kan tages på to forskellige niveauer. På det første niveau anvendes en juridisk strategi med anvendelse af ansættelseslovgivning, arbejdsretten, procedureregler, hjælp fra advokater etc. På det andet niveau må parterne tage stilling til, om de vil prøve selv at løse deres konflikt gennem forhandlinger eller om de vil overlade sagen til domstolene.

Processen for anvendelse af domstole til løsning af konflikten varierer fra land til land.

### Samspillet mellem de tre typer af processer

Disse tre typer af processer indgår i et kompliceret samspil og anvendes ofte sideløbende, men udelukker eller begrænser i visse tilfælde den gensidige anvendelse. Administrative- og IR-processer kan være forstadier til en egentlig juridisk proces og hvis det f.eks. ikke lykkes for et offentligt tilsyn, en tillidsmand eller en individuel arbejdstager at få en arbejdsgiver til at overholde reglerne, vil sagen kunne indbringes for en domstol (van Peijpe, Malmberg m.fl., 2003:64).

I denne rapport konkluderende sammenfatning vil der blive redegjort for samspillet mellem hhv. Industrial Relations, administrative eller juridiske håndhævelsesprocesser i de fem belyste lande.

## Finland

Det finske arbejdsretlige system er baseret på en fundamental skelnen mellem interessekonflikter og retskonflikter. Interessekonflikter forliges gennem frie forhandlinger, hvor arbejdsmarkedets parter lovligt vil kunne skride til faglige kampskridt for at opnå deres mål. Retskonflikter knytter sig til regler, der er reguleret af en gældende kollektiv overenskomst.

### Løsning af arbejdskonflikter

På det finske arbejdsmarked spiller fagforeningerne og tillidsfolk der er udpeget af disse, en nøglerolle med hensyn til tilsynet med overholdelse af den arbejdsretlige lovgivning og de kollektive overenskomster (Bruun og Malmberg: 2004). Hovedparten af konflikterne på arbejdsmarkedet i Finland behandles og løses gennem dette system. Her spiller det en væsentlig rolle, at organiseringsprocenten i Finland er meget høj - omkring 90% (Surviranta: 2000 og Wyatt: 2001).

### Det arbejdsretlige system

Den finske arbejdsret hører og prøver sager, der vedrører anvendelse af loven om kollektive overenskomster og konflikter om anvendelse og fortolkning af kollektive overenskomster. Konflikten kan vedrøre gyldigheden af den kollektive overenskomst, om den er effektivt gældende, eller om den stadig gælder (Ylhäinen: 2003). Den kan også vedrøre fortolkningen af indholdet og omfanget

af den kollektive overenskomst. Arbejdsretten kan idømme sanktioner for brud på overenskomster og lovgivning i form af bøder. I sager, hvor parterne har aftalt bestemmelser om bod i overenskomsten, hvis der optræder brud på denne, kan arbejdsretten idømme en sådan bod. Arbejdsretten har ikke kompetence til at idømme disciplinære sanktioner eller strafsanktioner.

Arbejdsrettens kompetence omfatter ligeledes sager, der vedrører brud på fredspligten (se herom senere). Arbejdsrettens kompetence omfatter kun retskonflikter ikke interessekonflikter

Arbejdsrettens kompetence omfatter ikke konflikter mellem en individuel arbejdstager og arbejdsgiver eller konflikter, der vedrører andre love end loven om kollektive overenskomster, medmindre den kollektive overenskomst omfatter dele af loven, f.eks. loven om ansættelseskontrakter. I så fald kan sådanne sager også prøves ved Arbejdsretten. Konflikter der vedrører individuelle ansættelseskontrakter og erga omnes effekten - det vil sige om en kollektiv overenskomst er blevet almengyldiggjort - prøves ved de almindelige domstole (se herom senere) (Ylhäinen, 2003:9).

Arbejdsretten er sammensat af repræsentanter fra arbejdsgiverne, arbejdstagerne og neutrale juridiske dommere. Den ledes af en formand og en viceformand. Normalt arbejder retten med seks dommere. Formænd og medlemmer af arbejdsretten udnævnes af Finlands præsident for tre år ad gangen.

Søgsmålsparterne i Arbejdsretten er de organisationer, som er overenskomstparter. I tilfælde hvor overenskomstparterne afslår at indbringe en sag for arbejdsretten, eller når overenskomstparterne giver tilladelse til konkrete parter i en konflikt, kan disse (selv) indbringe en sag for arbejdsretten. I sager, hvor en arbejdstager eller arbejdsgiver beskyldes for med overlæg at have brudt reglerne i en overenskomst, er arbejdstageren eller arbejdsgiveren personligt ansvarlig.

Rettens afgørelser er endelige, og der er ingen måde, hvorpå en afgørelse fra arbejdsretten kan appelleres.

#### Mægling i arbejdsretlige konflikter

De nationale myndigheder prøver at undgå interessekonflikter i de perioder, hvor der (endnu) ikke er indgået en kollektiv overenskomst. Dette sker gennem retlig regulering om mægling i arbejdsconflikter som angiver, at arbejdsstandsninger eller strejker og lockouts ikke kan iværksættes i forbindelse med konflikter, medmindre de mindst to uger forinden er blevet varslet til forligsmanden. Formålet er at give forligsmanden en mulighed for at indlede forhandlinger med parterne, så deres uenigheder kan blive løst. Under særlige omstændigheder, når der er samfundsmæssige interesser på spil, kan arbejdsministeren også udskyde datoen for arbejdsconflikten.

Den finske lovgivning pålægger parterne at samarbejde ved at deltage i de forhandlinger, forligsmanden tager initiativ til. Loven påbyder ligeledes obligatorisk mægling. Men der gælder ikke noget obligatorisk krav om, at parterne skal indgå en aftale (Bruun:1999, Bruun og Malmberg, 2004:40). Forligsmandsinstitutionen spiller således en nøglerolle i Finland med hensyn til løsning af interessekonflikter, særligt i de perioder hvor der forhandles kollektive overenskomster. Forligsmanden spiller ligeledes en central rolle i forbindelse med de nationale trepartsforhandlinger om indkomspolitik og lønfastsættelse i Finland.

Her er begge organisationer på arbejdsmarkedet og massemedierne i Finland meget kritiske over for organisationer, der forsøger at opnå yderligere fordele gennem strejkeaktioner (Bruun og Malmberg, 2004:40).

Forligsmandsinstitutionen er opdelt med en national forligsmand og seks distriktsforligsmænd. I praksis spiller den nationale forligsmand ofte en vigtig rolle, når forhandlingerne mellem parterne om fornyelse af kollektive overenskomster bryder sammen, og hvor mæglingforslag fra forligsmanden kan opbløde situationen mellem parterne.

### Strejker og lockouts

Strejker og lockouts er reguleret i den finske lov om kollektive overenskomster og i loven om mægling af konflikter på arbejdsmarkedet. Loven om kollektive overenskomster forbyder konflikter, der er rettet mod en gældende overenskomst. Her er både strejker og lockouts omfattet (Wyatt, 2001:148).

Denne fredspligt gælder for alle kollektive overenskomster, der hører under lovens definition, og alle de parter, der er omfattet af overenskomsten. I tilfælde hvor en national aftale er blevet forlænget gennem almenygldiggørelse, vil en fagforening lovligt kunne tage initiativ til en konflikt for at forsøge at forbedre betingelserne i overenskomsten, selvom den samme fagforening er medunderskriver på den nationale aftale (Wyatt, 2001:148).

Fredspligten omfatter også pligt for parterne (men ikke de individuelle arbejdstagere) til at forsøge at forhindre konflikt. Overenskomstparterne har ligeledes pligt til at gøre alt, hvad de kan for at sikre, at deres medlemmer overholder fredspligten.

Fredspligten forbyder ikke kun de fleste strejker og lockouts, som er rettet imod en gældende overenskomst, men også andre former for konflikter som f.eks. arbejd-efter-reglerne og slow-down aktioner.

Imidlertid omfatter fredspligten ikke strejker og andre aktioner, der iværksættes medens en kollektiv overenskomst løber, hvis disse ikke er rettet mod den kollektive overenskomst eller dele af den, og sympatistrejker til støtte for andre grupper af arbejdere er ikke nødvendigvis et brud på fredspligten. Ej heller arbejdsstandsninger til støtte for politiske krav forudsat at der er varslet fire dage forinden.(Wyatt, 2001:148).

Brud på fredspligten kan medføre, at de individuelle deltagere i f.eks. en strejke kan idømmes at betale en bod, hvis modparten indbringer sagen for arbejdsretten. Yderligere kan deltagelse i ulovlige konflikter medføre ophør af arbejdskontrakten.

I praksis bryder de fleste konflikter i Finland ud på sektorniveau i forbindelse med fornyelsen eller forlængelsen af lønoverenskomsterne. De fleste strejker på virksomhedsplan er ulovlige. Den hyppigste årsag til konflikter på virksomhederne er lønspørgsmål og rationaliseringer.(Wyatt, 2001:148).

### De civile domstole

De civile domstole i Finland behandler alle de arbejdsretlige sager hvor arbejdsretten ikke har kompetence. Dette vedrører sager som f.eks:

- konflikter om fortolkningen af den individuelle ansættelseskontrakt,
- kompensation for overtid baseret på lovregulering af arbejdstiden,

- konflikter der vedrører ferielovgivningen og
- regler om sundhed og sikkerhed.

De retlige procedurer i Finland har altid været og er stadig uden for mange formalia. Dette medfører bl.a., at civile og strafferetlige spørgsmål sagsbehandles og afgøres sammen, hvilket gør det nemmere for en arbejdstager at rejse en sag om f.eks. overtid i sammenhæng med den offentlige anklagers krav om straf for brud på Arbejdstidsloven (Surviranta,2000:126).

## Frankrig

Det franske system for afgørelser af arbejdsretlige konflikter er karakteriseret ved at være spredt på mange instanser. Domstole, der afgør disse sager, er underlagt kontrol fra den franske Højesteret, Cour de Cassation.

Individuelle arbejdsretlige sager behandles af arbejdsretsdomstolene, Con-seils de prud'hommes, som er sammensat af et lige antal repræsentanter fra arbejdstager og arbejdsgiversiden uden medvirken af professionelle dommere (Despax og Rojot, 1997:146). Disse beslutninger kan appelleres til en appelret, Cours d'appel, som består af juridiske dommere.

Konflikter, der vedrører samarbejdsudvalg på virksomhederne, kan indbringes for en juridisk dommer i distriktsdomstolene, tribunal d'instance.

Konflikter, der vedrører kollektive overenskomster mellem virksomheder og fagforeninger, kan indbringes for de regionale domstole, tribunal de grande instance, som er sammensat udelukkende af juridiske dommere. Sager, der vedrører brud på regler, der er behæftet med strafsanktioner, kan ligeledes indbringes for de regionale domstole.

Domstolen kan træffe forskellige former for afgørelser. Ofte vælger man at konsultere en tredje part med en særlig ekspertise til at foreslå en kompromisløsning, som dommerne føler vil kunne løse konflikten. Denne konfliktløsningsmodel - *negotiation* - er den mest anvendte - og af dommerstanden anerkendte - måde at få løst kollektive konflikter på i Frankrig.

Udover ovennævnte domstole anvendes ligeledes *administrative instanser* som kontrollerer overholdelsen af kollektive overenskomster eller ansættelsesregler. Her kan nævnes som eksempel de regionale arbejdstilsyn i Frankrig, som kontrollerer at arbejdstidsreglerne overholdes ( Malmberg m.fl., 2003:116-117).

## Mægling

I henhold til fransk lovgivning findes der tre valgmuligheder for at mægle i kollektive konflikter: Én procedure hvor konflikten bliver indbragt for en mæglingskomité, en anden hvor en person udpeges til at finde en kompromisløsning, som parterne kan tage stilling til, og endelig en mæglingsprocedure, som i henhold til loven afgør konflikten. Her er der mulighed for appel til en højere voldgiftsret, som er sammensat af juridiske dommere. De tre ovennævnte procedurer anvendes ikke meget (Lyon-Caen,1998:104).

### Reguleringen af strejker og lockouts

I Frankrig er retten til at strejke forfatningssikret. Af forfatningen fra 1958 fremgår det, at såfremt en strejke udøves indenfor lovens rammer, er den lovlig. I henhold til den franske Code du Travail, Artikel L. 521-1 er indskrænkninger af strejkeretten begrænset til en vurdering af, hvilken betydning en strejke kan have for det individuelle ansættelsesforhold, og derudover fastsættelse af forskellige normer og procedurer for, hvorledes strejken kan udøves eller begrænses i den offentlige sektor, f.eks. Artikel L. 521-2 i Code du Travail.

Reguleringen af strejkeretten er herudover fastsat af retspraksis. Ifølge denne defineres, hvad der kan betegnes som en strejke på følgende måde: En strejke er en koordineret aktion, der knytter sig til arbejdsrelaterede krav. Individuelle arbejdere kan altså ikke strejke alene, med mindre der er tale om deltagelse i en større strejke. Endvidere kan arbejd-efter-reglerne og slow-down aktioner heller ikke betegnes som strejker i henhold til fransk retspraksis. Strejkens mål må være knyttet konkret til arbejdet, hvilket udelukker, at f.eks. politiske strejker opfylder definitionen på den lovlige strejke.

Som følge heraf bliver det altså de begrundelser og betingelser, der angives for at iværksætte strejken, der bliver bestemmende for, om strejken kan betegnes som lovlig.

Imidlertid er det den franske højesterets opfattelse, at det ikke er op til domstolene at vurdere om indholdet af et krav er begrundet. Man anser strejken som et (lovligt) pressionsmiddel og et forhandlingsværktøj. Fransk ret nægter heller ikke at anerkende strejken som en måde hvorpå arbejdstagerne kan udtrykke deres holdning til et spørgsmål.

Arbejdstagere i Frankrig har generelt et stort råderum, hvad angår strejkeretten. Strejker kan være landsdækkende, eller vedrøre en enkelt branche eller virksomhed - i princippet kan de finde sted overalt. Det kan være symbolske, længerevarende eller gentagende strejker. Strejkevarsler er ikke påbudt med undtagelse af i den offentlige sektor. Under forudsætning af, at målet med strejken knyttes an til arbejdet - og dette spørgsmål kan være svært at tage stilling til for domstolene - kan alle kvantitative eller kvalitative krav være omfattet, uanset om de er en del af de kollektive overenskomster eller ej.

Denne regulering af strejkeretten i Frankrig har mange tilhængere. Selvom der ved forskellige lejligheder har været rejst forslag om indskrænkninger i strejkeretten via lovgivning, har forslag hertil indtil nu været ret vage og med ringe tilslutning (Lyon-Caen:1998). Imidlertid indgår der i mange kollektive overenskomster regler om varsling af strejker og i sager hvor sådanne regler var med i den kollektive overenskomst, har domstolene lagt til grund at en strejke der blev iværksat uden varsling var ulovlig (Wyatt:2001).

### Lockouts

Som udgangspunkt er lock-out ikke reguleret og anerkendt på samme måde som strejkeretten i Frankrig, og arbejdsgiverorganisationerne er heller ikke interesserede i en sådan anerkendelse. I henhold til fransk retspraksis forbliver arbejdsgiverens ledelsesret intakt under en strejke. Dette giver i praksis arbejdsgiveren råderum til at nedbringe sit tab ved f.eks. flytning af produktionen til et andet sted, brug af underleverandører og arbejdskraft udefra osv.



I Frankrig anvender fagforeningerne ikke strejkekasser til hjælp til arbejdere under en strejke, så arbejdsgiverne kan ikke fristes af at forlænge konflikten for at tvinge fagforeningerne i knæ af økonomiske grunde. I praksis er grundene til, at en virksomhed vælger lockout eller indskrænkning af dele af virksomheden, at man vil undgå at betale de ikke strejkende arbejdere. Med andre ord vil lockout ikke kunne anvendes præventivt i Frankrig. De fleste gange, hvor virksomheden stopper produktionen, er i løbet af den tid konflikten løber. Den franske højesteret har vist forståelse for dette valg i situationer, hvor ikke strejkende arbejdere har forsøgt sig med individuelle aktioner for at sikre sig udbetaling af løn.

## Storbritannien

I Storbritannien skelnes der ikke, som i mange andre europæiske lande, mellem retskonflikter og interessekonflikter. Dette skyldes den dynamiske ikke kontraktprægede karakter, som kollektive overenskomster har i Storbritannien (Hepple m.fl., 2002:37), som betyder, at både retskonflikter og interessekonflikter kan indbringes for en mæglingsinstans.

De fleste arbejdsconflikter i Storbritannien løses ikke gennem almindelige eller arbejdsretlige domstole. De løses uformelt gennem procedurer på virksomhederne og gennem samarbejdsudvalg.

Parlamentet har understøttet væksten af forskellige frivillige procedurer. F.eks. er arbejdsgivere, som har 20 eller flere ansatte, forpligtede til skriftligt at informere deres ansatte om de disciplinære regler på virksomheden. Et andet eksempel er, at ansatte på ACAS, The Advisory, Conciliation and Arbitration Service skal foreslå frivillig mægling, før de intervenerer i individuelle eller kollektive konflikter på arbejdspladsen. Hertil findes der mange forskellige procedurer. De fleste af disse indeholder forskellige stadier med tidsgrænser. Hvis det gennem disse ikke er lykkedes at løse en konflikt, indbringes sagen for en instans eller mæglingssperson udenfor virksomheden. Denne form for frivillig mægling - last offer - finder i stigende grad anvendelse i Storbritannien (Hepple m.fl.: 2002).

The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) er den vigtigste mæglingsinstans i Storbritannien. Siden 1974 har dens generelle opgave været en forbedring af relationerne mellem arbejdsmarkedets parter, særligt vedrørende arbejdsconflikter. Oprindeligt havde dette organ også til opgave at stimulere og udvikle indgåelsen af kollektive overenskomster.

Imidlertid blev dette formål ændret efter 1979 og endeligt fjernet i 1993 under Margaret Thatchers regeringsperiode.

ACAS overtog mæglingssfunktionen fra det tidligere Department of Employment. Det er et trepartssammensat uafhængigt organ, som ikke er underlagt instruktionsbeføjelser fra regeringen, og som forventes at træffe upartiske afgørelser. Det har ingen beføjelser til at idømme sanktioner, men er en mæglingssinstans, der kan hidkaldes frivilligt af en eller begge parter til at mægle i en arbejdsconflikt. I perioder, hvor der har været ført indkomspolitik i Storbritannien, blev ACAS oftere konsulteret til at mægle i konflikter, end det er tilfældet i

dag. Hvert år resulterer 80-90% af de sager, der bliver indbragt for ACAC, i en løsning eller i en delvis løsning af konflikten.

ACAS kan også inddrage en eller flere personer fra den centrale mæglingskomité, The Central Arbitration Committee, CAC (se om CAC senere) Denne form for mægling kan resultere i konkrete anbefalinger selv om parterne ved siden af også selv skal nå til enighed om løsning af konflikten. Disse anbefalinger er ikke juridisk bindende for parterne, med mindre de i forvejen udtrykkeligt har aftalt, at de skal være det, men det er praksis, at ACAS indskærper overfor parterne, at det er almindeligt, at parterne accepterer disse anbefalinger.

ACAS fungerer også som rådgivere for parterne vedrørende arbejdsmarkedsrelationer. Til disse aktiviteter anvendes i dag fire gange så meget tid som til mægling af konflikter.

ACAS har også mulighed for ved eget initiativ at bringe et hvilket som helst spørgsmål vedrørende arbejdsmarkedsrelationer op til diskussion også hvor der ikke er nogen aktuel konflikt på vej.

ACAS fungerer ligeledes som mæglingsinstans i forbindelse med klager, der indbringes for arbejdsretten vedrørende f.eks. uretmæssige fyringer, ulovlig diskriminering og visse andre lovregulerede rettigheder. Dette resulterer ofte i, at sagerne bliver forligt, eller at klagen til arbejdsretten trækkes tilbage.

Den centrale mæglingskomité (The Central Arbitration Committee) blev etableret i 1975 som et permanent trepartssammensat mæglingspanel finansieret af staten. CAC er ikke underlagt instruktionsbeføjelser fra ministerierne. Med samtykke fra alle berørte parter i en konflikt kan ACAS indbringe sager til CAC.

I forbindelse med the Employment Relations Act, der blev indført i 1999, og som udgør rammen om fagforeningernes medvirken i Storbritannien, spiller CAC igen en styrket rolle i afgørelsen af konflikter med kompetence til under visse omstændigheder at pålægge anerkendelse af faglige repræsentanter på en virksomhed og afsige retligt bindende afgørelser, som parterne skal følge (Heple m.fl.: 2002).

#### Administrative organer

I Storbritannien eksisterer herudover administrative statslige klageorganer. Ligestillingskommissionen, Equal Opportunities Commission (EOC), Kommissionen til bekæmpelse af racediskrimination, Commission for Racial Equality (CRE) og Kommissionen til bekæmpelse af diskrimination mod handicappede, Disability Rights Commission (DRC). Disse er alle sammensat af mellem otte og femten medlemmer, som er udpeget af premierministeren til fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder, personer af anden etnisk herkomst og handicappede, og varetager kontrollen med overholdelse af lovene indenfor deres respektive kompetenceområder. Disse kommissioner har ligeledes kompetence til at assistere de individuelle klager og til at foretage undersøgelser i forbindelse med indbragte klager og endvidere til at pålægge sanktioner i form af et såkaldt "ikke diskriminationspålæg", der kan appelleres til en employment tribunal (se herom nedenfor). Et sådant pålæg kan f.eks. gå ud på, at diskriminationen skal ophøre, og at de foranstaltninger, der bliver foretaget for at opnå dette, skal rapporteres til kommissionen. Anvendelse af sanktioner bliver anset

som den sidste udvej. Hvis diskriminationen fortsætter trods et pålæg om ophør, har kommissionen kompetence til at indbringe sagen for the Country Court (jfr. nedenfor). Disse kommissioner har også mulighed for at deltage i forskning på området, at iværksætte oplysningsarbejde og udsende rapporter om udviklingen af praksis indenfor deres område.

#### Ansættelsesdomstole - Employment Tribunals

Employment Tribunals (før kaldet Industrial Tribunals) blev oprindeligt nedsat i henhold til The Industrial Training Act fra 1964 for at lette adgangen til løsning af konflikter for individuelle arbejdsgivere og arbejdstagere. Disse kom også til at afgøre spørgsmål om uretfærdige fyringer. Senere i 1988 blev deres rolle udvidet til også at afgøre konflikter mellem individer og deres fagforeninger. Domstolene består af en juridisk uddannet formand og to lægdommere, én fra en arbejdsgiverorganisation og én fra fagforeningerne f.eks. TUC. Der er ikke mulighed for juridisk bistand og generelt bliver der ikke idømt bøder til nogen af parterne, medmindre der er handlet ufornuftigt. The Industrial Tribunal Act fra 1996 giver domstolene mulighed for at tage stilling til klager over uretfærdige fyringer. Disse spørgsmål havde hidtil hørt under de almindelige domstoles kompetenceområde.

Flere reformer blev gennemført af retssystemet med the Employment Right Act, som blev en realitet i 1998. Denne lov indførte bl.a.:

- forenkling af procedurer i visse typer af sager
- idømmelse af bøder til parter der går imod en fornuftig løsning af et problem
- fremme af anvendelse af alternative metoder til at løse konflikter vedr. uretfærdig firing gennem ACAS.

#### Employment Appeals Tribunal

The Employment Appeal Tribunal er en ankeinstans for afgørelser truffet af ansættelsesdomstolene. EAT er sammensat af dommere fra Storbritanniens Højesteret og udpegede medlemmer med specialkendskab til IR-spørgsmål. Generelt bliver sagsomkostningerne i forbindelse med indbringelse af sager for EAT ikke pålagt den tabende part. EAT dommere kan tage stilling til visse sager uden medvirken af lægdommere. Formålet med denne regel er at sætte mere fart på beslutningerne, når der ikke er store uoverensstemmelser om sagens fakta (Hepple m.fl.:2002).

#### Civile domstole

De civile domstole - som enten er the Country Court eller the High Court afgør sager vedrørende konflikter om personskade eller død og andre konflikter, der vedrører tort eller erstatning.

## Tyskland

I Tyskland tager de arbejdsretlige domstole kun stilling til retskonflikter - ikke interessekonflikter, selvom denne skelnen i Tyskland er blevet mere og mere uklar muligvis fordi de tyske arbejdsretlige domstole hvor der er tvivl om et til-

fælde vil være en retskonflikt eller en interessekonflikt, vil have en tendens til at behandle sagen (Weiss, 1998:50). Arbejdsretterne (Arbeitsgerichte) har ene-kompetence i alle konflikter mellem parterne i en kollektiv overenskomst eller mellem dem og en tredje part, uanset om konflikten vedrører indholdet i en kollektiv overenskomst eller spørgsmålet om der foreligger en kollektiv overenskomst (Weiss og Smidt, 2000:222).

I den tyske forbundsrepublik er de arbejdsretlige domstole de instanser, der behandler både individuelle og kollektive konflikter. Det arbejdsretlige system i Tyskland blev etableret i 1926. Før den tid var det de almindelige civilretlige domstole, der tog sig af arbejdsretlige konflikter.

Det tyske arbejdsretssystem består af tre niveauer. De arbejdsretlige domstole af første instans (Arbeitsgerichte), arbejdsretten på Länder-niveau og den nationale Bundesarbeitsgericht, BAG). De to første er statslige institutioner placeret rundt i de forskellige tyske delstater. Forbundsarbejdsretten er en national institution, der dækker hele landet. I Tyskland findes der i alt 124 arbejdsretter. Der findes i alt 18 appelretter i Tyskland. Nord-Rhine Westfalen og Bayern har hver to (Jeschke: 2003).

Arbejds- og appeldomstolene finansieres af forbundsstaterne, der er ansvarlige for driften af domstolene og for opdelingen i distrikter, der skal høre under de enkelte domstole. Dette sker efter konsultation af de vigtigste fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i delstaterne. De to domstole administreres af arbejdsministeriet i den delstat, hvor de er placeret. Den nationale forbundsarbejdsdomstol blev etableret i 1953 efter regler i forfatningen fra 1949.

De arbejdsretlige domstole er sammensat af et eller flere dommerpaneler, som hver styres af en jurist og med en lægdommer fra henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. I domstole med mere end et dommerpanel bliver sagsområderne for de enkelte paneler fordelt af domstolene selv.

Appelretten har udelukkende kompetence til at behandle appelsager, der vedrører domme afsagt af arbejdsretterne i første instans. Disse er ligeledes sammensat af dommerpaneler, som bliver ledet af en professionel jurist under medvirken af to læge dommere fra hhv. arbejdsgiver- og arbejdstagersiden.

Under særlige omstændigheder vil en afgørelse, der er afsagt af en appeldomstol, kunne ankes til den arbejdsretlige forbundsdomstol, som består af ti afdelinger kaldet senater. Hvert senat har tre professionelle dommere og en lægdommer fra hver af arbejdsmarkedets parter.

De professionelle dommere i arbejdsretten og appeldomstolen udpeges af en myndighed i de enkelte delstater. Denne myndighed vil normalt være arbejdsministeriet i delstaten. De udvælges af arbejdsministeriet og justitsministeriet i fællesskab assisteret af en rådgivningskomite, som er sammensat efter et trepartsprincip d.v.s. med et lige antal medlemmer fra arbejdsmarkedets parter og arbejdsretten. Komiteen er nedsat af delstatens arbejdsministerium, som udvælger komitemedlemmerne ud fra en kandidatliste, der er udarbejdet af arbejdsmarkedets organisationer. De medlemmer, der repræsenterer arbejdsretten, udpeges af arbejdsministeren i samarbejde med justitsministeren i delstaten.

De professionelle dommere i forbundsarbejdsretten (Bundesarbeitsgericht) udpeges af præsidenten for forbundsrepublikken efter forslag fra det tyske arbejdsministerium og et valgudvalg, som består af alle forbundsstaternes ar-

bejdsministre som den ene halvdel af udvalget. Den anden halvdel af udvalget består af medlemmer, der er udpeget af det tyske parlament. Delstaternes justitsministre og et udvalg, der repræsenterer de arbejdsretlige dommere i delstaterne, skal også høres, selvom ingen af disse har nogen vetoet.

Arbejdsgivernes og arbejdstagernes organisationer har ingen formel ret til at deltage i udvælgelsen af de professionelle dommere i den nationale arbejdsret.

Alle dommere både lægdommere og professionelle har en stemme hver. Men i teorien kunne de professionelle dommere i forbundsstaternes arbejdsretter og appelretterne komme i mindretal overfor lægdommerne, fordi beslutningerne ved disse domstole træffes ved almindeligt stemmeflertal. Normalt er det dog de professionelle dommere, der dominerer dommerpanelerne på grund af deres status som professionelle eksperter.

Professionelle dommere ved alle tre domstole udpeges for livstid. De kan ikke afskediges eller overflyttes til en anden domstol.

### Mæglingsprocedurer

Under Weimar republikken var mægling i forbindelse med konflikter reguleret af kollektive overenskomster obligatorisk. Imidlertid er dette ikke mere tilfældet i Tyskland og regnes endda ikke for at være i overensstemmelse med den forfatningssikrede ret til foreningsfrihed. Mæglingspligten blev i stedet erstattet af frivillig mægling. Dette betyder, at det er op til overenskomsterparterne, om de vil anvende en mæglingsprocedure, og ligeledes hvilken betydning mæglingen skal have. Imidlertid bliver der aftalt mæglingsprocedurer indenfor alle områder af den private og offentlige sektor. Disse er meget forskellige fra sektor til sektor.

Strejker og lockouter er ifølge tysk lovgivning forbudt at anvende som redskab til løsning af konflikter mellem samarbejdsudvalg (de tyske Betriebsrat) og arbejdsgiverne. Her anvendes i stedet specielt nedsatte mæglingskomiteer idet der i henhold til tysk lovgivning hersker institutionel opdeling mellem samarbejdsudvalg og fagforeninger. Samarbejdsudvalgene repræsenterer alle medarbejderne på en virksomhed uanset om de er medlemmer af en fagforening eller ej. Dog er der på trods af den institutionelle opdeling tætte bånd mellem fagforeningerne og samarbejdsudvalgene og flertallet af arbejdstagermedlemmerne i samarbejdsudvalgene er fagforeningsmedlemmer.

Den tyske lovgivning opererer med to modeller herfor: Der kan nedsættes en permanent mæglingskomité eller komiteen kan nedsættes ad hoc hver gang, der er behov for at mægle i en konflikt. I praksis anvendes der aldrig permanente komiteer, fordi man anser det for sandsynligt, at afgørelser truffet af en permanent komite vil kunne forudses, fordi komitemedlemmerne vil være kendte i forvejen. Med andre ord: Der vil være mulighed for at påvirke komitemedlemmerne hvis disses identitet er kendt på forhånd. (Weiss og Schmidt:2000).

Mæglingskomiteen består af et antal medlemmer, som udpeges af arbejdsgiveren og samarbejdsudvalget med lige mange repræsentanter fra hver side og med en neutral formand som leder af komiteen.

Såfremt arbejdsgiveren og samarbejdsudvalget ikke kan blive enige om udfaldet af en beslutning, der hører under samarbejdsudvalgets kompetence, kan en af parterne anmode om, at mæglingskomiteen afgør spørgsmålet. Komiteens beslutning er bindende for parterne og får status som en samarbejdsaftale. Ko-

miteens beslutning vil kunne indbringes for arbejdsretten. Imidlertid vedrører arbejdsrettens kompetenceområde kun de kollektive overenskomster, så i praksis bliver det mæglingskomiteen, der afgør spørgsmålet.

### Strejker og lockout

Afskaffelsen af obligatorisk mægling har forøget betydningen af strejker og lockouter som konfliktløsningsinstrumenter. Selvom der i Tyskland ikke rigtig eksisterer nogen lovregulering af arbejdskonflikter, er disse alligevel ret detaljeret reguleret gennem retspraksis.

Ifølge forbundsarbejdsretten i Tyskland kan aktioner i forbindelse med arbejdskonflikter kun anses som legale, hvis formålet med disse aktioner er opnåelsen af en kollektiv overenskomst, og endvidere at målet med aktionen kan opfyldes, hvis der bliver indgået en kollektiv overenskomst. Andre aktioner i forbindelse med arbejdskonflikter vil, uanset hvilket formål de har, som udgangspunkt blive anset som ulovlige. I denne forbindelse er det centralt, at en strejke kun lovligt kan anerkendes, hvis den er iværksat af en part, der har kompetence til at indgå en kollektiv overenskomst - en fagforening, da det i henhold til tysk lovgivning kun er fagforeninger, der kan indgå kollektive overenskomster fra arbejdstagersiden. Heraf kan udledes, at strejkeretten i Tyskland er en fagforeningsrettighed og ikke en individuel rettighed.

Selvom strejker og lockouts generelt ikke forekommer hyppigt i Tyskland, betyder dette på den anden side ikke, at disse konfliktinstrumenter er uvæsentlige for arbejdsmarkedets parter. Blot truslen om strejke eller lockout vil kunne føre til kompromisser og indgåelse af overenskomst. Denne præventive effekt, som konfliktvåbnet har, kan kun forstås i sammenhæng med den generelle holdning i Tyskland: Enhver forhindring af den normale produktionsgang anses mere eller mindre for at være til fare for samfundsøkonomien for hele nationen.

I takt med at arbejdsløsheden steg op gennem 90-erne i Tyskland, har konflikter på arbejdsmarkedet ændret karakter. I tider med høj arbejdsløshed blev det sværere for fagforeningerne at motivere deres medlemmer til at strejke. Derfor udviklede den tyske fagbevægelse op gennem 90-erne en ny strategi, som ikke blot skulle lægge arbejdsgiverne under pres, men også mobilisere medlemmerne ved at minimere strejkeaktiviteten for de, der blev involverede i aktionerne. Denne strategi blev kaldt "ny mobilitet" og gik ud på, at fagforeningen mens overenskomsterne blev forhandlet opfordrede til korte strejker, som skiftede fra dag til dag fra en virksomhed til en anden indenfor den region, overenskomsten var gældende for. Denne form for strejke har den fordel for fagforeningerne, at der her - til forskel for ved "normale" strejker som normalt løber over meget længere perioder - ikke skal finansiere enorme beløb fra strejkekassen til de strejkende arbejdere. Derfor vil et sådant strejkevåben kunne anvendes mere omkostningsfrit for fagbevægelsen. Metoden har vakt stor modstand blandt arbejdsgiverne i Tyskland.

Som nævnt udbetales der meget høje summer til strejkende og lockoutede arbejdere i Tyskland. Dette gælder ikke for arbejdere, der er indirekte berørte af strejke eller lockout. I henhold til den tyske forbundsarbejdsdomstol har disse ikke krav på at få udbetalt deres løn, hvilket medfører, at fagforeningen kommer under pres for at slutte strejken. Derfor bliver spørgsmålet, om disse så bliver

berettiget til at få udbetalt arbejdsløshedsunderstøttelse, fordi de ikke kan komme til at udføre arbejdet på deres strejkeramte arbejdsplads. De tidligere meget fordelagtige regler herfor blev ændret i slutningen af 1980'erne. I modsætning til tidligere udbetales en sådan form for understøttelse kun undtagelsesvist. Om dette er et brud på fagforeningernes forfatningsmæssige ret til at strejke er blevet et kontroversielt diskussionspunkt i Tyskland. Forfatningsdomstolen afslog i midten af 1990-erne dette, men gjorde det samtidigt klart, at ændringer i fremtiden godt kunne føre til en ny fortolkning af dette spørgsmål.

#### Almindelige domstole

I Tyskland har de civile domstole kompetencer vedrørende virksomhedslovgivning. Som følge heraf bliver det de civile domstoles kompetenceområde at afgøre konflikter vedrørende f.eks. medarbejderrepræsentanter i virksomhedernes ledelser.

De civile domstole tager ligeledes stilling til konflikter, som har at gøre med den interne struktur i fagforeningernes eller arbejdsgiverorganisationernes ledelser. Derfor vil f.eks. et spørgsmål om eksklusion af et medlem af en af organisationerne være et anliggende for de civile domstole.

Konflikter, der vedrører medarbejderrepræsentanter i den offentlige sektor, er under de administrative domstoles kompetence.

I spørgsmålet vedrørende understøttelse til arbejdstagere, der er indirekte ramt af en konflikt, er det op til de kompetente domstole vedr. socialspørgsmål at afgøre disse konflikter.

#### Forfatningsdomstolens rolle

Forfatningsdomstolen spiller en stigende rolle i spørgsmål, der vedrører kollektiv arbejdsret. Det er denne domstol, der sætter rammerne for udformningen af den kollektive arbejdsret, idet det er domstolens kompetence at undersøge lovligheden af andre domstoles beslutninger og love i forhold til den tyske forfatning.

## Danmark

I 1908-1910 indførtes hovedprincipperne for afgørelser af konflikter vedrørende kollektive overenskomster i Danmark. Udgangspunktet for disse principper er en fundamental skelnen mellem interessekonflikter og retskonflikter.

En interessekonflikt opstår i situationer, hvor der ikke foreligger nogen kollektiv overenskomst mellem parterne. Dette kan enten skyldes, at det forhold, der vedrører konflikten, aldrig har været reguleret af en kollektiv overenskomst - f.eks. fordi arbejdsgiverparten aldrig har været medlem af en overenskomstdækket arbejdsgiverorganisation, eller det kan være på grund af, at overenskomsten for området er udløbet. Når der er tale om en interessekonflikt, kan parterne frit iværksætte konflikt, f.eks. strejke eller lockout. Retskonflikter opstår, når konflikten vedrører forhold, som er dækket af en kollektiv overenskomst.

Dansk arbejdsret er opdelt i tre områder: Kollektiv arbejdsret, individuel ansættelsesret og funktionærret. Proceduremæssigt er disse områder underlagt den samme tredeling:

- Tvister om kollektive overenskomster afgøres i henhold til specielle procedureregler, som ikke vedrører individuelle eller funktionærretlige arbejdskonflikter.
- Individuelle ansættelsessager behandles almindeligvis i civilretligt regi, mens
- funktionærsager behandles i henhold til de strafprocessuelle procedure-regler ved de almindelige domstole.

### Sanktioner

Hvilke sanktioner, der evt. finder anvendelse for disse sager, er afhængigt af, i hvilket procesretligt regi sagerne føres.

En dansk kollektiv overenskomst indeholder fredspligt, som pålægger parterne ikke at iværksætte konflikt vedrørende et forhold, der er dækket af en gældende overenskomst.

Når der er tale om retskonflikter, er der meget begrænsede muligheder for at iværksætte skridt til konflikter. De få undtagelser der gælder, vedrører følgende situationer:

- Situationer hvor arbejdsgiveren ikke udbetaler medarbejdernes løn
- Situationer hvor det er nødvendigt at stoppe arbejdet af hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed
- I tilfælde hvor arbejdsgiveren kræver arbejde udført af arbejdstageren, som ikke er omfattet af den kollektive overenskomst, der regulerer arbejdsområdet
- Situationer hvor der iværksættes lovlig sympatistrejke eller tages andre konfliktskridt.

### Strejker og lockouts

I Danmark har både arbejdsgiverne og arbejdstagerne lige rettigheder med hensyn til at iværksætte lockouts eller strejker.

I forbindelse med retskonflikter kan ingen af parterne lovligt starte en konflikt, f.eks. en lockout.

Den eneste undtagelse, der gælder vedr. fredspligten, er ved lovlige sympatistrejker eller lockouts.

I situationer, der vedrører interessekonflikter, er det lovligt at starte en konflikt dog med den begrænsning, at der skal være rimelig proportionalitet mellem målet med konflikten og de midler, der anvendes. Denne frihed gælder for både arbejdsgivere og arbejdstagere.(Nielsen,1998:22).

En lovlig lockout eller strejke suspenderer ikke den individuelle ansættelseskontrakt. Den bringer den til ophør i henhold til langvarig fast retspraksis ( Kristiansen,2001:15). Efter en lockout eller strejke indgår parterne normalt en aftale om genansættelse medmindre driftsmæssige hensyn taler imod dette. Her anlægger Arbejdsretten en forholdsvis lempelig standard for den driftsmæssige



begrundelse, som virksomhederne skal dokumentere. Arbejdsgiveren har endvidere et ganske bredt skøn med hensyn til hvilke medarbejdere der ikke skal genansættes ( Kristiansen,2001:15). Imidlertid har denne bevisbyrden i sager hvor en afskedigelse evt. kunne skyldes organisationsfjendtlige motiver ( Nielsen,1998:156 jfr. AD 7400 og AD 10.115).

En ulovlig lockout er et brud på den kollektive overenskomst og vil normalt resultere i, at arbejdsgiveren idømmes en bod (om denne sanktionsform se nedenfor). I sådanne tilfælde sker der ingen suspendering eller ophør af den individuelle ansættelseskontrakt.

### Arbejdsretten og den faglige voldgift

I Danmark er etableret et system bestående af forskellige procedurer, som skal gøre det muligt at få afgjort konflikten mellem parterne.

Systemet er opdelt i to "grene": Arbejdsretten og den faglige voldgift.

Arbejdsrettens kompetence vedrører retskonflikter - hvilket vil sige klare brud på overenskomsten f.eks. brud på fredspligten (Kristiansen: 2001). Her kan arbejdsretten idømme en bod til de arbejdstagere, der har brudt overenskomsten. Den faglige voldgift tager sig af konflikter om fortolkning af overenskomsten. Voldgiftskendelser er bl.a. i forbindelse med implementering af Deltidsdirektivet via kollektive overenskomst blevet problematiseret af arbejdsretsadvokater på grund af manglende offentliggørelse af voldgiftskendelser. (Norrbohm, M. i Neergaard red., 2004:11). Domstolsstyrelsens planer om etablering af elektronisk adgang til alle domme og kendelser i fremtiden, vil kunne løse dette problem. I dag er der dog allerede adgang til at læse mange ( men ikke alle) voldgiftskendelser på diverse hjemmesider hos f.eks. LO, DA , Personalestyrelsen og på div. betalingshjemmesider.

Den faste procedure til behandling af sager om arbejdskonflikter blev etableret helt tilbage i 1908 i en kollektiv overenskomst "Norm for behandling af faglig strid" i daglig tale kaldet "Normen". Den første lov om arbejdsretten blev vedtaget i 1910. Den nugældende arbejdsretslov blev i 1997 tilpasset den europæiske Menneskeretskonventions krav om adgang til en uafhængig og upartisk domstol (Kristiansen: 2001).

### Arbejdsretlige sanktioner

Den kollektive arbejdsret anvender en speciel sanktionsmulighed - idømmelse af en bod - som er et pengebeløb, som arbejdsretten kan pålægge en af overenskomstparterne (eller et medlem af denne parts organisation) at betale til den anden part, såfremt der foreligger brud på den kollektive overenskomst.

Når strejkende arbejdere bryder fredspligten i henhold til den overenskomst, der gælder for deres område, idømmes hver af dem en bod, som bliver beregnet på basis af det antal timer, strejken har varet. Hvis det er en organisation, der er ansvarlig for strejken, vil denne oveni blive idømt en bod, som godt kan udgøre et anseeligt pengebeløb. En organisation bliver her anset for at være ansvarlig, ikke alene hvis den aktivt har medvirket ved strejken, men også hvis den ikke har gjort nok for at forhindre sine medlemmer i at strejke.

Når der udbryder strejke, skal der efter anmodning af én af overenskomst-parterne afholdes et møde mellem parterne - normalt inden 24 timer. Hvis arbejdet bliver genoptaget inden dette møde, idømmes der ikke nogen bod.

### Søgsmålskompetence

Sager for arbejdsretten indbringes mest af de to hovedorganisationer Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Individuelle personer kan ikke indbringe sager for arbejdsretten i Danmark.

Hvis for eksempel en arbejdsgiver forsømmer sine pligter i henhold til den kollektive overenskomst til at udbetale ligeløn til en kvindelig medarbejder har fagforeningen mulighed for at indbringe dette spørgsmål for arbejdsretten. Den kvindelige medarbejder kan ikke selv indbringe sagen for arbejdsretten. Hvis den overenskomstfattede fagforening er medlem af en mere omfattende hovedorganisation f.eks. LO, afgør denne om sagen skal indbringes for arbejdsretten (Nielsen, 1998:23).

Sager, der vedrører fortolkning, afgøres ved den faglige voldgift, der normalt sammensættes ad hoc til afgørelse af de enkelte sager. Den faglige voldgift består af en formand og (normalt) to repræsentanter fra hver af overenskomst-parterne. Ved afskedigelsessager anvendes den permanente voldgiftsret for afskedigelsessager - Afskedigelsesnævnet.

Der kan være en lang række årsager, der kan føre til en lovlig afskedigelse af en medarbejder. Dette kan f.eks. være nægtelse af at udføre en arbejdsordre, i visse tilfælde sygdom (for meget sygefravær) og manglende kvalifikationer eller færdigheder.

Hovedaftalen indeholder to typer af sanktioner for ulovlige afskedigelser:

- genansættelse
- økonomisk kompensation

I henhold til Hovedaftalen er betingelsen for, at genansættelse kan finde sted, at den relevante fagforening vælger at rejse dette krav, og at forholdet mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren ikke har taget skade på en sådan måde, at det udelukker en genoptagelse af ansættelsesforholdet.

Den økonomiske kompensation, der kan ydes, må ikke overstige løn for 52 ugers arbejde.

### Individuel ansættelsesret

I Danmark eksisterer der ikke noget mæglings- og voldgiftssystem vedrørende konflikter om individuelle ansættelsesforhold.

Konflikter, der opstår i forbindelse med individuelle ansættelseskontrakter, eller som vedrører fortolkning af den lovgivning, der regulerer disse (f.eks. Funktionærloven), afgøres af de almindelige domstole. Arbejdsrettens kompetence omfatter ikke søgsmål fra individuelle arbejdstagere.

Danmark har - i modsætning til de fleste andre vestlige lande - ingen specielle instanser, der tager sig af individuelle ansættelsessager.

I ansættelsessager vil klageren normalt kunne påberåbe sig alle bestemmelser i aftaleloven, og den sagsøgende part vil kunne opsiges kontrakten, såfremt der foreligger grov misligholdelse, og domstolen vil kunne tilkende skadeser-

statning for økonomisk tab - når der foreligger hjemmel hertil - også kompensation for ikke-økonomisk tab f.eks. af psykologisk karakter.

Ansættelsesforhold i den offentlige sektor er også underlagt Forvaltningsloven. En offentlig myndighed har pligt til at være upartisk og objektiv også når denne fungerer som arbejdsgiver. Beslutninger af offentlige myndigheder, som ikke overholder dette princip, er som udgangspunkt ugyldige. Konsekvensen heraf kan blive, at en ulovlig fyring i den offentlige forvaltning kan erklæres ugyldig ( på grund af Forvaltningsloven), mens en sådan opsigelse i den private sektor kun medfører, at arbejdsgiveren skal betale et erstatningsbeløb.

## Oversigtsskema med sammenligningstemaer

Nedenstående oversigtsskema (Tabel 1) indeholder følgende temaer til belysning af ligheder og forskelle mellem de fem lande.

- Dominerende regulering: Kollektive overenskomster, lovgivning eller individuelle kontrakter.
- Skelnes der mellem rets- og interessekonflikter?
- Arbejdsrettens kompetence
- Almindelige domstoles kompetence
- Administrative myndigheders kompetence
- Mæglingsinstanser
- Ankemuligheder for arbejdsrettens afgørelser
- Strejkeret, fredspligt eller andet.

Tabel 1: Oversigtsskema

Sammenligningstema	Finland	Frankrig	Storbritannien	Tyskland	Danmark
<i>Dominerende regulering: Kollektiv overenskomst eller lovgivning</i> <i>Individuelle kontrakter</i>	1.Kollektive overenskomster reguleret af lov 2.Lovgivning 3.Almengyldige overenskomster	1. Lovgivning. 2.Almengyldige overenskomster. 3. Kollektive overenskomster	1. I mindre omfang lovregulering 2. Individuelle kontrakter 3.Kollektive overenskomster	1. Kollektive overenskomster reguleret af lov 2. Almengyldige overenskomster	1. Kollektive overenskomster 2. Lovgivning
<i>Skelnen ml. rets- og interessekonflikt</i>	Ja	Nej	Nej	Ja, men mindre og mindre betydning.	Ja
<i>Arbejdsrettens kompetence</i>	Lov om kollektive overenskomster. Kollektive overenskomster	Individuelle arbejdsretlige sager	Individuelle arbejdsretlige sager	Kollektive og individuelle arbejdsretlige sager	Kollektive sager
<i>Alm. domstoles kompetence</i>	Individuelle arbejdsretlige sager	Kollektive arbejdsretlige sager	Individuelle sager vedr. erstatning og tort	Sager vedr. virksomhedslovgivning inkl. medarbejderrepr. I virksomhedsledelser. Konflikter vedr. interne struktur i fagforeninger el. arbejdsgiverforeninger	Individuelle arbejdsretlige sager
<i>Administrative myndigheders kompetence</i>	Arbejdstilsyn kontrollerer overholdelse af lovgivningen. Kan udstede ordrer der kan appelleres til en domstol.	Arbejdstilsyn kontrollerer overholdelse af love og kollektive overenskomster	-Equal Opportunity og Commission for Racial Equality. Kan bl.a. iværksætte undersøgelser og rådgive. Health and Safety Executives (HSE) har kompetence til at idømme strafsanktioner.	Administrative myndigheder rådgiver mere end de kontrollerer	Ligestillingsnævn. Afskedigelsesnævn. Diskriminationsnævn.
<i>Mæglingsinstanser</i>	Lovpligtig mægling ved forligsmandsinstitution	Mulighed for frivillig mægling	The Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS vigtigste frivillige mæglingsinstans i Storbritannien	Frivillig mægling	Lovpligtig mægling ved forligsmanden
<i>Ankemuligheder for arbejdsrettens afgørelser</i>	Arbejdsrettens afgørelser er endelige og kan ikke ankes	Anke i det almindelige civilretlige system	Med samtykke fra alle berørte parter kan ACAS indbringe et spørgsmål for en højere instans, CAC	Mulighed for anke til højere arbejdsretlige instanser	Arbejdsrettens afgørelser er endelige
<i>Strejkeret, fredspligt el. andet</i>	Fredspligt	Forfatningssikret strejkeret	Kompliceret regulering. Ingen lovsikret ret til strejke. Retspraksis meget restriktiv. En vis immunitet i.h.t. lov TULRCA fra 1992.	Strejkeretten er underlagt omfattende regulering. Grænser defineres af retspraksis.	Fredspligt

## Samspelet mellem juridiske, administrative og IR processer i de fem lande

I dette afsnit vil blive belyst, hvorledes de tre håndhævelsessystemer det juridiske, det administrative og det IR-prægede system balancerer i forhold til hinanden i de fem lande.

Arbejdsretten i *Finland* tager stilling til brud på Loven om Kollektive Overenskomster og har endvidere kompetence til at afgøre fortolkningsspørgsmål og klare brud på overenskomster og til at træffe afgørelser vedrørende både individuelle og kollektive konflikter. Såfremt en sag vedrører en individuel lønkonflikt, der er reguleret af en kollektiv overenskomst, skal dette fortolkningsspørgsmål indbringes for Arbejdsretten af lønmodtagerens organisation mod arbejdsgiverens organisation. Denne slags sager kan dog også indbringes for en almindelig civilretlig domstol. En uorganiseret arbejdstager kan ikke uden støtte fra en fagforening indbringe en sag for arbejdsretten men kan få spørgsmålet afgjort af en almindelig domstol på betingelse af, at overenskomsten er blevet almenyldiggjort (Suviranta, 2000:128).

Arbejdsretten består af en formand, to neutrale medlemmer, fire medlemmer fra hhv. arbejdsgiver og arbejdstagersiden og endelig fire medlemmer, der indkaldes i sager, der vedrører offentligt ansatte. Formanden og de to neutrale medlemmer er dommeruddannede og juridisk uddannede. Repræsentanterne fra organisationerne kommer fra de organisationer, der er mest repræsentative i Finland. Afgørelser af den finske arbejdsret kan ikke appelleres. I tilfælde af procedurefejl, andre alvorlige fejl eller vigtige nye beviser vil sagen kunne indbringes for den finske Højesteret.

Det finske retshåndhævelsessystem er i høj grad lige som det danske præget af IR-processer, men med en større kompetence for arbejdsretten til også at tage stilling til individuelle sager og fortolkning af de kollektive overenskomster. Fortolkningsspørgsmål afgøres således også i Arbejdsretten og ikke som i Danmark ved faglig voldgift. Dette vil bl.a. medføre, at der i Finland er større offentlighed omkring fortolkningsspørgsmål, end det er tilfældet i Danmark, da voldgiftskendelser kun kommer til parternes kendskab. Der skelnes også i Finland mellem interessekonflikter, som kan forliges gennem frie forhandlinger, og hvor der lovligt kan iværksættes konflikt, og retskonflikter der vedrører de kollektive overenskomster.

I *Frankrig* tager arbejdsretten, *Conseils de prud'hommes*, hvis dommere udelukkende består af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, kun stilling til individuelle sager, men med mulighed for at indbringe sagen for en juridisk domstol i tilfælde af uenighed.

Konflikter vedrørende kollektive overenskomster - som er underlagt en høj grad af retlig regulering i Frankrig - afgøres af de almindelige domstole. Der eksisterer forskellige mæglingsprocedurer, som foregår uden medvirken af domstolene, men disse bruges ikke meget.

Også konflikter i samarbejdsudvalg på virksomhederne bliver indbragt for distriktsdomstolene og afgøres af juridiske dommere.

Som det fremgår af ovenstående sammenfatning, er det franske processystem til afgørelse af arbejdsretlige konflikter i høj grad præget af juridiske pro-

cesser, hvor juridiske dommere suverænt - men med mulighed for at konsultere parterne - afgør konflikterne.

I *Storbritannien* spiller frivillig mægling den væsentligste rolle i forbindelse med kollektive overenskomster. The Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS er en statslig partssammensat - men heraf uafhængigt mæglingsinstans, og The Central Arbitration Committee, CAC's har fået en stigende betydning efter regeringsskiftet i 1996 i forbindelse med anerkendelse af fagforeninger. Men som udgangspunkt kan kollektive overenskomster ikke indbringes for nogen domstol, idet den ikke anses som en retligt bindende aftale juridisk men mere som en "gentlemans agreement". I dag er under halvdelen af arbejdstagerne i *Storbritannien* omfattet af en kollektiv overenskomst.

Statslige klageorganer vedrørende ligestilling på grund af køn, race eller handicap spiller en væsentlig rolle og har kompetence til at bistå individuelle klagere med at føre en klagesag etc.

Løsning af konflikter og overholdelsesprocesserne i *Storbritannien* må derfor betegnes som mest præget af administrative processer. Kollektive konfliktløsningsprocedurer i form af mægling spiller størst rolle på virksomhedsplan.

I *Tyskland* består arbejdsretssystemet af tre niveauer, og de arbejdsretlige domstole behandler både individuelle og kollektive konflikter. Domstolene er opdelt efter forbundsstaterne og ledet af juridisk uddannede dommere, der udpeges af delstaternes arbejdsministerier. Domstolene er partssammensatte under ledelse af en jurist.

Den øverste ankeinstans for arbejdsretlige sager er Forbundsarbejdsretten.

Formelt er der mulighed for, at de juridiske dommere kan komme i mindretal ved afgørelser under de arbejdsretlige domstole, men normalt dominerer de professionelle dommere på grund af deres professionelle status som eksperter.

De civilretlige domstole spiller en ikke uvigtig rolle i forbindelse med løsning af konflikter vedr. f.eks. fagforeningernes interne strukturer og medarbejderrepræsentanter i virksomhedernes ledelser.

Endelig spiller Forfatningsdomstolen en stigende rolle i forbindelse med afgørelser af, om kollektive overenskomster og arbejdsretlige love er i overensstemmelse med den tyske forfatning.

Sammenfattende om det tyske system kan anføres, at processystemet her er præget af en kraftig juridisk styring ikke mindst på grund af forfatningsdomstolens betydning, men med lægdommerrepræsentanter fra arbejdsmarkedets parter i de arbejdsretlige domstole.

Det *danske* system er karakteriseret ved, at Arbejdsretten, som er underlagt specielle procedureregler, afgør retstvister, der vedrører kollektive overenskomster. Det er udelukkende de kollektive organisationer, der kan føre sager her. Såfremt en fagforening er medlem af en større organisation f.eks. LO, er det sidstnævnte der afgør, om sagen skal indbringes for Arbejdsretten (Nielsen:1998).

Hvis en fagforening beslutter ikke at indbringe en sag, kan den individuelle arbejdstager efter ændringen af Arbejdsretsloven i 1997 i stedet selv indbringe sagen for en almindelig civilretlig domstol. Før denne lovændring var dette ikke muligt, og ændringen i Danmark kom på baggrund af international kritik om, at Danmark ikke levede op til reglen i artikel 6 om retfærdig rettergang i Den Eu-

ropæiske Menneskerettighedskonvention. Arbejdsrettens afgørelser er endelige og kan ikke appelleres.

En række organisationer med LO og DA i spidsen indstiller faglige (læg)dommere, som er valgte eller ansatte i organisationerne til Arbejdsretten og disse faglige dommere er tillige med til at udpege de juridiske dommere (retsformandskabet).

I Danmark skelnes der mellem retsspørgsmål, der vedrører klare brud på en overenskomst og interesseløst spørgsmål der afgøres i en voldgift. Afgørelser truffet ved arbejdsretten offentliggøres, mens voldgiftskendelser kun kommer til parternes kendskab, hvilket af nogle advokater anses som et retssikkerhedsmæssigt problem.

De almindelige civildomstole tager sig af individuelle ansættelseskonflikter og sager efter funktionærloven. De civile domstole er et juridisk system under medvirken af udelukkende juridisk uddannede dommere.

Herudover har vi i Danmark en række nævn, som er karakteriseret ved at være sammensat af lægdommere udpeget af arbejdsmarkedets parter med lige repræsentation fra hver side og juridiske dommere f.eks. ligestillingsnævnet, som består af 1 dommer udpeget af fagbevægelsen, 1 udpeget af arbejdsgiverorganisationerne og 2 juridiske dommere. Denne slags nævn behandler individuelle sager samtidigt med, at de er sammensat ligeligt af lægdommere der repræsenterer parterne og juridiske dommere.

Sager efter funktionærloven behandles udelukkende i et juridisk system.

Samlet set er håndhævelsessystemet i Danmark domineret af IR-processer, som er karakteriseret af en høj dominans af de kollektive parter og herved en høj grad af beskyttelse af kollektive interesser frem for individuelle. F.eks. eksisterer der ikke nogen mæglings- og voldgiftsprocedurer for konflikter, der vedrører individuelle ansættelsesforhold, og individuelle arbejdstagere kan ikke indbringe sager for Arbejdsretten. Dette skal også ses i sammenhæng med, at reguleringen af arbejdsmarkedet i Danmark er domineret af kollektive overenskomster.

## Sammenfatning

Som det fremgår af ovenstående beskrivelser af de fem landes processystemer, har disse visse fællestræk, men er på mange områder meget forskellige. Årsagen hertil skyldes dels store forskelle i landenes IR-systemer, de meget forskellige former for regulering af arbejdsmarkedet og store forskelle mellem landenes retstraditioner.

I oversigtsskemaet for de fem landes arbejdsretlige systemer fremstår *Storbritannien* som en voluntaristisk model, der i høj grad er præget af mæglingsprocedurer, hvor retspraksis spiller en stor rolle på grund af common law systemet og hvor kollektive overenskomster kun kan indbringes for en domstol, hvis de er indskrevet i den individuelle arbejdskontrakt. Herefter ses den overvejende overenskomstregulerede model i *Danmark*, der er understøttet af lovgivning og

hovedaftaler om det arbejdsretlige system og *Finland* hvis arbejdsretlige system minder meget om det danske dog med større kompetence for Arbejdsretten i fortolkningsspørgsmål og mere lovregulering af procedurer etc. I *Tyskland* har de arbejdsretlige domstole dominerende kompetence både vedrørende individuelle og kollektive konflikter på arbejdsmarkedsområdet. Det *franske* arbejdsretlige system er karakteriseret ved, at være overvejende lovreguleret og domineret af de almindelige domstole.

Generelt gælder for alle fem lande, at specielle domstole, domstolslignende organer og mæglingorganer, hvor arbejdsmarkedets parter medvirker som dommere, er blevet etableret til afgørelse af arbejdsretlige konflikter og håndhævelse af kollektive og/eller individuelle arbejdsretlig regulering.

Imidlertid ses særlige administrative instanser som f.eks. klagenævn, der tager sig af individuelle sager, f.eks. Ligestillingsnævnet i Danmark, også at være præget af IR- processer, fordi (repræsentanter for) arbejdsmarkedets parter medvirker i nævnet.

I alle fem lande hersker et *samspil* mellem de tre procesformer, men landene udviser store forskelle heri. IR-processer spiller en større rolle i Danmark end i de andre fire lande. Administrative processer anvendes meget i alle fem lande i forbindelse med mægling, kontrol af overholdelse af regler og klager. Juridiske processer er mest fremtrædende i Frankrig, der f.eks. benytter de regionale almindelige domstole til behandling af kollektive sager. Individuelle sager behandles af den arbejdsretlige domstol, der er udelukkende partssammensat. I Tyskland behandler de arbejdsretlige domstole både kollektive og individuelle sager. I Finland og Danmark har arbejdsretten kompetence i de kollektive sager og de almindelige domstole de individuelle. I Storbritannien behandles kollektive sager af mæglingsinstanser, der er trepartssammensatte. Den centrale mæglingsskomité, CAC kan på visse begrænsede områder afsige bindende afgørelser. Ansættelsesdomstolen - the Employment Tribunal - behandler individuelle sager. Generelt kan en kollektiv overenskomst i Storbritannien ikke retshåndhæves på samme måde som i det øvrige Europa, da en kollektiv overenskomst ikke regnes for retligt bindende, men mere regnes som en "gentlemans agreement".



## Litteratur

Bruun, Niklas og Malmberg, Jonas: The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden 1992-2003. The European Commission, Luxembourg, 2004.

Christiansen, Jens: Kollektiv arbejdsretligt kompendium, Juridisk Institut, Københavns Universitet, 2001.

Despax, Michel og Rojot, Jacques: Labour Law in France. Kluwer, the Netherlands, 1987.

Hepple, Bob m.fl: Labour Law in Great Britain. Kluwer Law international, London, 2002.

Jeschke, Anja: Forskningsrapport om Implementering af EU-arbejdsret i Tyskland mm. Rostock Universitet, 2003.

Lyon-Caen, A: The Regulation of the Working Conditions in the Member States of the European Union, France. The European Commission, Luxembourg, 1998.

Malmberg, Jonas m.fl: Effective Enforcement of EC Labour Law. Iustus Förlag, Stockholm 2003.

Nielsen, Ruth: Lærebog i arbejdsret. 7. reviderede udgave. Jurist og Økonomforbundets Forlag, København, 1998.

Nielsen, Ruth i The Regulation of the Working Conditions in the member states of the European Union, Denmark. The European Commission, Luxembourg 1998.

Norrbom, Marianne: Den Danske Model – et retssikkerhedsmæssigt problem i et integreret Europa? I Nedergaard, Peter: Den Danske Model i et integreret Europa, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 2004.

Porcher, Pascal, The changing role of the French Labour Courts in Employment Relations in R, Rogowski og Ton Wilthagen (eds.) Reflexive Labour Law, Kluwer, Deventer, 1994.

Suvinanta, Antti Johannes: Labour Law in Finland, Kluwer International, Helsinki , 2000.

Vigneau, Christophe: Rapport Français sur ” Between law and practice in European Industrial Relations. Université de Paris I- Panthéon Sorbonne, Paris 2003.

Weiss, Manfred and Schmidt, Marlene: Labour Law and Industrial Relations in Germany. The Hague, 2000.

Weiss, Manfred i The Regulation of the Working Conditions in the Member States of the European Union. Germany. The European Commission, Luxembourg, 1998.

Wyatt: Employment terms & conditions in: Finland, France, Germany, United Kingdom and Denmark. London, 2001.

Ylhäinen, Marjo: Forskningsrapport om implementering af EU arbejdsret i Finland mm. Helsinki Universitet, 2003.