

Opsigelse af overenskomster og varsling af konflikt

FAKTA

Forhandlingerne mellem organisationerne på LO/DA-området drejer sig om fornyelse af de gældende overenskomster, og hvis parterne ikke kan enes om en sådan fornyelse har de mulighed for at anvende konfliktmidlet til at presse modparten. Derfor indgår såvel opsigelse af overenskomsterne som varsling af evt. konflikter ofte som væsentlige elementer i et overenskomstforløb.

Reglerne for opsigelse af overenskomster og varsling af konflikt er fastsat i hovedaftalen mellem LO og DA (se hovedaftalen under links på OK 2012-temasiden). *Opsigelse* af overenskomsten skal ske inden for en aftalt opsigelsesfrist. Hovedaftalens § 7 angiver en generel frist på 3 måneder, der er gældende med mindre andet er aftalt mellem de overenskomstbærende organisationer. Overenskomsterne på LO/DA-området indeholder en opsigelsesfrist på 3 måneder. Opsigelse kan i henhold til overenskomsternes bestemmelser tidligst ske til 1. marts 2012.

Det fremgår endvidere af § 7, stk. 2, at overenskomstparterne er forpligtede til at overholde overenskomstens bestemmelser, indtil der er indgået en ny. Det betyder blandt andet, at lønmodtagerne forsat er ansat på de samme vilkår, indtil der er opnået en aftale om fornyelse af overenskomsten, eller arbejdsstandsning er iværksat. Der er tre forudsætninger for at frigøre sig fra en kollektiv overenskomst. For det første skal aftalen opsiges. For det andet skal der varsles konflikt – enten strejke eller lockout. Og for det tredje skal konflikten iværksættes.

I henhold til fredspligten, fastsat i hovedaftalens § 2, kan en arbejdsstandsning (lockout ved arbejdsgiverne eller strejke ved lønmodtagerne) generelt først påbegyndes, når der ikke er en gældende overenskomst. Dvs. at en arbejdsstandsning tidligst kan påbegyndes den 1. marts. Endvidere skal konflikten varsles af den konfliktende part til modparten. Der skal gives to varsler til modparten, hvoraf det første varsel skal være modparten i hænde senest 14 dage før iværksættelsen af konflikten. Ifølge hovedaftalen kan en konflikt kun iværksættes, hvis det er besluttet med tre fjerdedel af de afgivne stemmer i en kompetent forsamling, der i henhold til organisationens love har ret til at træffe en sådan beslutning. Med det *første varsel* gives der meddelelse om, at man har i sinde at foretage en sådan afstemning. Det *andet varsel* skal være modparten i hænde senest 7 dage forinden, jf. § 2, stk. 3 i hovedaftalen. Dette varsel skal præcisere, hvilke områder der omfattes af konflikten. Derved gives modparten en mulighed for at forberede sig på den evt. konflikt.

Når en konflikt er iværksat ophører de individuelle ansættelsesforhold i princippet også for de af konflikten omfattede lønmodtagere. Der er på LO/DA-området ikke, som det er tilfældet i den offentlige sektor, i hovedaftalen bestemmelser om, at alle fortsætter med samme ansættelsesforhold, anciennitet mv., når konflikten ophører, men det er den almindelige praksis, at det aftales mellem parterne i forbindelse med en konflikts ophør, at alle vender tilbage på samme vilkår.

Indtil midten af 1970'erne blev hovedaftalens bestemmelser om opsigelse og konfliktvarsling præciseret og praktiseret gennem særlige *forhandlingsregler* indgået mellem LO og DA og i dertil knyttede retningslinjer eller køreplaner for de konkrete overenskomstsituationer. Siden overenskomstforhandlingerne i 1975 har parterne ikke kunnet enes om sådanne mere vidtgående fælles retningslinjer, men har i stedet fra gang til gang aftalt ad hoc-prægede køreplaner eller rammeaftaler i forbindelse med de konkrete overenskomstsituationer. Dog blev der i forlængelse af storkonflikten i 1998 den 14. september 1999 indgået den såkaldte *Klimaaftale* mellem LO og DA, der indeholdt flere bestemmelser, som skulle tjene til at afdramatisere forhandlingerne og fremme forligsmulighederne.

Med denne klimaaftale og med de efterfølgende rammeaftaler om de konkrete overenskomstforløb – dels mellem parterne på det tonerangivende industriområde, DI og CO-industri, dels mellem LO og DA – er hovedaftalens regler om opsigelse og konfliktvarsling derfor blevet administreret på en måde, der har skullet minimere konfliktrisikoen.

Ikke mindst for arbejdsgiverne har det siden 1998 været anset som væsentligt, at forhandlingerne kan foregå uden, at der skete en automatisk og uovervejjet konfliktvarsling. I de rammeaftaler, der forud for OK 2012 blev indgået mellem DI og CO-industri (den 20. september 2011) samt mellem hovedorganisationerne (den 15. november 2011) for den øvrige del af LO/DA-området, gives der da også tid til at forhandle færdigt – i hvert fald på industriens område – før opsigelse af overenskomsterne. Heri er det aftalt, at overenskomsterne på de omfattede områder anses for rettidigt opsagt, hvis opsigelsen er modparten i hænde senest den 10. februar. Hermed undgår parterne at opsiges konflikterne med hovedaftalens generelle regel om tre måneders varsel.

Med hensyn til *varsling af konflikt* forpligter parterne sig med rammeaftalerne fra oktober og november til ikke at fremsende konfliktvarsel uden en forudgående drøftelse med modparten. I forbindelse med varsling af konflikt er parterne ligeledes forpligtet til at informere LO og DA om sådanne drøftelser, således at hovedorganisationerne kan overveje mulige skridt med henblik på at undgå konfliktvarslet.

Det har været almindeligt i de senere runder, at parterne, når de afgørende forhandlinger nærmer sig i februar, har indgået en supplerende procedureaftale, der fastslår, at det anses for tilstrækkeligt til at iværksætte en konflikt at fremsende et enkelt konfliktvarsel. Det er nærmere bestemt det andet varsel. En konflikt har således kunnet varsles og iværksættes i løbet af syv dage i tilfælde af sammenbrud. Det giver ekstra tid til at forhandle uden at en varslet konflikt hænger over hovedet på parterne. Hvis hovedaftalens bestemmelser følges slavisk skal der – som nævnt ovenfor – varsles to gange med en uges mellemrum.