

Jens Kristiansen

# DEN KOLLEKTIVE ARBEJDSRET

4. udgave

DJØF FORLAG

# Den kollektive arbejdsret

Jens Kristiansen

# Den kollektive arbejdsret

4. udgave



Djøf Forlag  
2021

Jens Kristiansen  
*Den kollektive arbejdsret*

4. udgave, 1. oplag

© 2021 by Djøf Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.  
Mekanisk, elektronisk, fotografisk eller anden gengivelse af  
eller kopiering fra denne bog eller dele heraf  
er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt  
uden forlagets skriftlige samtykke eller aftale med Copy-Dan.

Omslag: Marianne Tingkov  
Tryk: Clemensstrykkeriet, Viborg

Printed in Denmark 2021

ISBN 978-87-574-4317-2  
eISBN 978-87-7198-614-3

Djøf Forlag  
Gothersgade 137  
1123 København K

Telefon: 39 13 55 00  
e-mail: [forlag@djoef.dk](mailto:forlag@djoef.dk)  
[www.djoef-forlag.dk](http://www.djoef-forlag.dk)

# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	21
---------------------	----

## **Del 1. Grundlaget for den kollektive arbejdsret**

<b>Kapitel 1. Udviklingslinjer i den kollektive arbejdsret</b> .....	25
1. Introduktion .....	25
2. Den kollektive aftales gennembrud (1871-1899) .....	26
2.1. Kontrakt- og foreningsfrihed i arbejdslivet .....	26
2.2. Arbejdskampe og Septemberforlig .....	29
3. Etablering af statslige konfliktløsningsorganer (1900-1945) .....	31
3.1. Sondringen mellem rets- og interesseløsningsorganer .....	31
3.2. De særlige konfliktløsningsorganer .....	33
3.2.1. Den faste Voldgiftsret .....	33
3.2.2. Forligsmand i arbejdsstridigheder .....	35
3.3. Domstolenes rolle i arbejdskonflikter .....	38
4. Overenskomstsyste­met som almen arbejdsmarkedsmo­del (1946-1973) .....	41
4.1. Overenskomsternes voksende udbredelse .....	41
4.2. Arbejdsrets­kommissionen og den ny hovedaftale .....	43
4.3. Arbejdsrets­reformen af 1973 .....	46
5. Kontinuitet og fornyelse i den kollektive arbejdsret (1974-2021) ....	48
5.1. Overenskomstparter­nes samfundsøkonomiske ansvar .....	48
5.2. Decentralisering af aftalerelationerne .....	50
5.3. Arbejdsretlige reformer i menneskeretligt skær .....	53
5.4. Europæisering af arbejdsmarkedet .....	56
<b>Kapitel 2. Den kollektive arbejdsret</b> .....	59
1. Indledning .....	59
2. Den kollektive arbejdsrets område .....	60
2.1. Det organisationsbaserede overenskomstsyste­me .....	60
2.2. Kollektive relationer på arbejdspladsen .....	63
2.3. De individuelle relationer .....	65

## Indholdsfortegnelse

3.	Det formueretlige fundament .....	66
3.1.	Den kollektive overenskomsts særegne karakter .....	66
3.2.	Aftale- og erstatningsretlige regler .....	68
3.3.	Foreningsretlige regler .....	70
3.4.	Konkurrenceretlige regler .....	72
3.4.1.	Konkurrencelovens undtagelse af løn- og arbejdsforhold .....	72
3.4.2.	Konkurrencebegrænsende elementer i kollektive overenskomster .....	75
3.4.3.	Misbrug af organisationsmagt .....	77
4.	Kollektiv arbejdsret på det offentlige arbejdsmarked .....	79
4.1.	Det offentlige overenskomsts system .....	79
4.1.1.	Det kollektivarbejdsretlige udgangspunkt .....	79
4.1.2.	Forvaltningsretlige modifikationer .....	82
4.2.	Det særlige tjenestemandssystem .....	83
5.	Menneskeretlige og EU-retlige aspekter .....	87
5.1.	Den kollektive arbejdsrets nationale særpræg .....	87
5.2.	Menneskeretlige forpligtelser i den kollektive arbejdsret ...	88
5.3.	EU og den kollektive arbejdsret .....	90
5.3.1.	Fri bevægelighed i EU's indre marked .....	90
5.3.2.	Harmonisering af arbejdsretlige forhold .....	92
5.3.3.	Overenskomstforhandlinger på europæisk plan .....	93

## Del 2. Organisationerne på arbejdsmarkedet

<b>Kapitel 3. Organisationsfrihed på arbejdsmarkedet .....</b>	<b>97</b>
1. Indledning .....	97
2. Organisationsfrihed som grundrettighed .....	98
2.1. Almen borgerrettighed og specifik faglig rettighed .....	99
2.1.1. Foreningsfrihed som demokratisk forudsætning .....	99
2.1.2. Foreningsfrihed som faglig grundrettighed .....	100
2.2. Statslige forpligtelser i forhold til foreningsfrihed .....	102
2.3. Foreningsfrihed i dansk arbejdsret .....	104
3. Forbud mod organisationsfjendtlig adfærd .....	106
3.1. Retten til at danne og være med i faglige foreninger .....	106
3.2. Statens pligt til at beskytte lønmodtagere mod organisationsfjendtlig adfærd .....	107
3.3. Organisationsfjendtlig adfærd i dansk arbejdsret .....	109
3.3.1. Det kollektivarbejdsretlige forbud .....	109

3.3.2.	Retstilstanden uden for overenskomstsyste	112
4.	Faglige organisationers forhandlings- og konfliktret	114
4.1.	Retten til at forhandle og konflikte	114
4.2.	Ligebehandling af faglige organisationer	118
5.	Organisationstvang på arbejdsmarkedet	120
5.1.	Retten til at stå uden for en organisation	120
5.2.	Organisationstvang i dansk arbejdsret	123
5.2.1.	Over for lønmodtagere	123
A.	Forbud mod eksklusivaftaler	123
B.	Beskyttelse ved ansættelse og afskedigelse	124
5.2.2.	Over for arbejdsgivere	127
<b>Kapitel 4. De faglige organisationer og medlemmerne</b>		<b>129</b>
1.	Indledning	129
2.	Organisationernes frihed til at ordne egne forhold	130
2.1.	Organisationernes ret til selvstyre	130
2.2.	Lovkrav til arbejdsgiver- og lønmodtagerforeninger	131
2.3.	Foreningsvedtægter og foreningsretlige grundsætninger	132
2.4.	Beskyttelse af den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver	134
3.	Den faglige organisationsstruktur	136
3.1.	Arbejdsgivernes organisationer	136
3.1.1.	De private arbejdsgivere	136
3.1.2.	De offentlige arbejdsgivere	138
3.2.	Lønmodtagernes organisationer	140
3.2.1.	De tre hovedorganisationers område	140
3.2.2.	Konkurrence mellem organisationerne	142
3.3.	Ledernes organisationer	143
4.	Medlemskab af faglige organisationer	145
4.1.	Retskravet på medlemskab	145
4.1.1.	Kravet på optagelse	145
4.1.2.	Beskyttelsen mod eksklusion	146
4.2.	Foreningsmæssige dispositioner	148
4.2.1.	Foreningsmæssige dispositioner	148
4.2.2.	Løn- og arbejdsforhold	150
A.	Indgåelse af overenskomst	150
B.	Iværksættelse af arbejdskonflikt	151
C.	Håndhævelse af overenskomster	152
4.2.3.	Økonomiske sikringsordninger	153
4.2.4.	Partipolitisk støtte	154
4.3.	Behandling af oplysninger om medlemmer	154

## Indholdsfortegnelse

5.	Faglige organisationers erstatningsansvar .....	157
5.1.	Over for medlemmer .....	157
5.2.	Over for udenforstående .....	159

### Del 3. Det kollektive overenskomstforhold

<b>Kapitel 5. Etablering af overenskomstforhold .....</b>	<b>165</b>	
1.	Indledning .....	165
2.	Almene krav til kollektive overenskomster .....	166
2.1.	Den processuelle lovramme .....	166
2.2.	Det kollektive aftalebegreb .....	167
2.2.1.	Kollektivitet på lønmodtagerside .....	167
2.2.2.	Aftale om løn- og arbejdsforhold .....	169
2.2.3.	Uafhængige arbejdsgiver- og lønmodtagerparter .....	172
2.3.	Formkrav til kollektive aftaler .....	173
3.	Overenskomstforhold mellem organisationer .....	175
3.1.	Hovedaftaler .....	176
3.1.1.	Parter i hovedaftaler .....	176
3.1.2.	Hovedaftalers rolle for overenskomster .....	177
3.2.	Kollektive overenskomster .....	179
3.2.1.	Generelt om overenskomstforhandlinger .....	179
3.2.2.	Aftalekompetence og godkendelseskrav .....	181
4.	Overenskomstforhold med enkeltarbejdsgivere .....	184
4.1.	Virksomhedsoverenskomster og deres baggrund .....	184
4.2.	Den faglige organisations pligter over for arbejdsgiverforeningen .....	185
4.3.	Forholdet mellem fagforeningen og virksomheden .....	186
4.3.1.	Fagforeningens forhandlingsret .....	186
4.3.2.	Parternes aftalekompetence .....	188
4.3.3.	Overenskomstplichtens nærmere indhold .....	190
4.3.4.	Rimelighedscensur af virksomhedsoverenskomster .....	191

<b>Kapitel 6. Den overenskomstforpligtede personkreds .....</b>	<b>195</b>	
1.	Indledning .....	195
2.	Overenskomstens forpligtende virkninger .....	196
2.1.	Overenskomsterparter og medlemmer .....	196
2.2.	Udenforstående arbejdsgivere og lønmodtagere .....	197
3.	Organisationerne .....	198



4.	Den enkelte arbejdsgiver .....	200
4.1.	Overenskomstpligtens hovedindhold .....	200
4.2.	Overenskomstpligtens udstrækning .....	201
4.2.1.	Overenskomstforpligtelse gennem organisationsmedlemskab .....	201
4.2.2.	Den overenskomstforpligtede kreds af arbejdsgivere .....	203
4.2.3.	Misbrug af selskabs- og kontraktkonstruktioner .....	205
4.3.	Passivitet ved virksomhedsoverdragelse .....	209
4.3.1.	Generelt om overenskomsters status ved virksomhedsoverdragelse .....	209
4.3.2.	Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde .....	210
4.3.3.	Frister for erhververens overenskomstfrasingelse .....	214
4.3.4.	Erhververens position ved manglende frasingelse .....	215
4.3.5.	Erhververens position ved rettidig frasingelse .....	218
4.4.	Flere overenskomster for samme arbejde .....	220
5.	Den enkelte lønmodtager .....	223
5.1.	Medlemmer af den overenskomstbærende forening .....	223
5.2.	Udenforstående lønmodtagere .....	225
5.2.1.	Arbejdsgiverens pligter over for lønmodtagerorganisationen .....	225
5.2.2.	Den udenforstående lønmodtagers stilling .....	226
5.3.	Erstatning af lovregler med overenskomstreger .....	228
 <b>Kapitel 7. Overenskomstens anvendelsesområde .....</b>		 <b>233</b>
1.	Indledning .....	233
2.	Arbejde inden og uden for overenskomstens anvendelsesområde ...	234
3.	Overenskomstens faglige anvendelsesområde .....	237
3.1.	Det generelle udgangspunkt .....	237
3.2.	Afgrænsning mellem hovedtyper af arbejdsfunktioner .....	237
3.2.1.	Faglært og ufaglært arbejde .....	237
3.2.2.	Funktionærarbejde .....	240
3.2.3.	Akademiske arbejdsfunktioner .....	241
3.2.4.	Arbejdsledere .....	243
3.3.	Arbejdsfunktioner af ekstraordinær karakter .....	245
4.	Overenskomstens personlige anvendelsesområde .....	247
4.1.	Overenskomstens lige anvendelse på alle arbejdsforhold ...	247
4.2.	Særlige grupper af ansatte .....	248
4.2.1.	Personer med nedsat arbejdsevne .....	248

4.2.2.	Offentligt støttede job .....	249
4.3.	Personer uden ansættelsesforhold til arbejdsgiveren .....	252
4.3.1.	Medejere af virksomheden .....	252
4.3.2.	Selvstændigt arbejdende .....	254
	A. Reelle underentreprenører .....	254
	B. Udenlandske underentreprenører .....	256
4.3.3.	Udlejede personer (vikarbureauer) .....	258
	A. Vikarbureauets forpligtelser .....	258
	B. Brugervirksomhedens forpligtelser .....	260
5.	Overenskomstens geografiske anvendelsesområde .....	263
<b>Kapitel 8. Fortolkning og udfyldning af kollektive overenskomster .</b>		<b>267</b>
1.	Indledning .....	267
2.	Overenskomsttekstens fremtræden .....	268
2.1.	Bestemmelsens ordlyd og kontekst .....	268
2.2.	Bestemmelsens formål .....	271
3.	Parternes forudsætninger .....	273
3.1.	Parternes fælles forståelse .....	273
3.2.	Parternes individuelle forudsætninger .....	275
3.3.	Frafaldne overenskomstkraV .....	277
4.	Praksis om overenskomsten .....	278
4.1.	Voldgiftspraksis om overenskomsten .....	278
4.1.1.	Det generelle udgangspunkt .....	278
4.1.2.	Afgørelser af principiel karakter .....	280
4.1.3.	Afgørelser fra andre overenskomstområder .....	281
4.2.	Anvendelse af overenskomsten i praksis .....	282
5.	Udfyldning af tomrum i overenskomsten .....	284
5.1.	Grundlæggende kollektivarbejdsretlige principper .....	284
5.2.	Udfyldende kutyper .....	286
6.	Overenskomstanvendelse i lyset af lovgivning og EU-regler .....	288
6.1.	Integrering af lovregler i overenskomsten .....	289
6.2.	Integrering af EU-regler i overenskomsten .....	293
<b>Kapitel 9. Overenskomstpligtens ophør .....</b>		<b>295</b>
1.	Indledning .....	295
2.	Generelt om ophør af overenskomstforpligtelser .....	296
3.	Opsigelse af hovedaftaler .....	298
4.	Opsigelse af overenskomster .....	300
4.1.	Krav til selve opsigelsen .....	300

4.2.	Krav til bortfald af overenskomsten .....	303
4.2.1.	Anden overenskomst træder i stedet .....	304
	A. Identitet mellem parterne .....	305
	B. Overenskomstens anvendelsesområde .....	310
4.2.2.	Iværksættelse af frigørelseskonflikt .....	310
5.	Frigørelse ved ind- og udmeldelse af foreninger .....	315
5.1.	Frigørelse ved indmeldelse i organisation .....	315
5.1.1.	Det generelle udgangspunkt .....	315
5.1.2.	Indmeldelse i overenskomstperioden .....	317
5.2.	Frigørelse gennem udmeldelse af organisation .....	318
5.2.1.	Frigørelse fra hovedaftalepligter .....	318
5.2.2.	Frigørelse fra overenskomstpligter .....	320
6.	Virkninger af overenskomstopphør .....	323
6.1.	Overenskomstfornyelse .....	323
6.2.	Overenskomstopphør .....	324

## Del 4. De lokale aftalerelationer

<b>Kapitel 10. Lokale aftalerelationer .....</b>	<b>329</b>
1. Indledning .....	329
2. Indgåelse af lokalaftaler .....	330
2.1. Den overenskomstmæssige ramme .....	330
2.1.1. Forholdet mellem overenskomst og lokalaftale .....	330
2.1.2. Overenskomstens karakter af mindstebeskyttelse ....	331
2.1.3. Overenskomstmæssig hjemmel for fravigende lokalaftaler .....	332
2.2. Den lokale aftalekompetence .....	333
2.2.1. På arbejdsgiverside .....	333
2.2.2. På lønmodtagerside .....	335
A. Generelt om aftalekompetence på lønmodtagerside .....	335
B. Medarbejderne har ikke valgt tillidsrepræsentant .....	336
C. Tillidsrepræsentanten ønsker ikke at indgå lokalaftale .....	338
2.3. Kutymen på arbejdspladsen .....	340
3. Opsigelse af lokalaftaler .....	342
3.1. Selvstændig opsigelse til bortfald i overenskomstperioden	342

## Indholdsfortegnelse

3.2.	Opsigelse knyttet til overenskomsten .....	344
3.2.1.	Lokalaftalen som integreret led i overenskomstforholdet .....	344
3.2.2.	Lokalaftalen tidsmæssigt bundet til overenskomstens ophørstidspunkt .....	346
3.3.	Ophørets virkninger for ansættelsesforholdene .....	347
4.	Lokale lønforhandlinger .....	349
4.1.	Det private arbejdsmarked .....	350
4.1.1.	Generelt om lokale lønforhandlinger .....	350
4.1.2.	Organisationernes adgang til at vejlede medlemmerne .....	353
4.1.3.	Uenighed om lønforholdene .....	355
	A. Misforhold i virksomhedens lønforhold .....	355
	B. Den enkelte lønmodtagers løn .....	357
4.2.	Det offentlige arbejdsmarked .....	358
4.2.1.	Generelt om lokale lønforhandlinger .....	358
4.2.2.	De faglige organisationers aftaleret .....	359
4.2.3.	Uenighed om lønforholdene .....	361
4.3.	Ligelønspligten i lokale lønforhandlinger .....	363
<b>Kapitel 11. Ledelsesretten og dens grænser .....</b>		<b>367</b>
1.	Indledning .....	367
2.	Generelt om udøvelse af ledelsesretten .....	368
2.1.	Ledelsesrettens indhold og virkninger .....	368
2.2.	Aftaler om ledelsesmæssige forhold .....	370
2.3.	Det generelle forbud mod misbrug af ledelsesbeføjelserne .....	372
2.4.	Lovgivning om ledelsesforhold .....	373
3.	Personalemæssige dispositioner .....	374
3.1.	Antagelsesretten .....	374
3.1.1.	Det frie valg mellem jobansøgere .....	374
3.1.2.	Indsamling af informationer om jobansøgere .....	376
3.2.	Afskedigelsesretten .....	377
3.2.1.	Generelt om rimelighedskravet .....	377
3.2.2.	Vurdering af en opsigelses rimelighed .....	378
3.2.3.	Sanktionering af urimelige opsigelser .....	380
4.	Arbejdets organisering .....	381
4.1.	Generelt om arbejdsorganisering .....	381
4.2.	Særligt om arbejdstidens tilrettelæggelse .....	384
5.	Udstedelse af regler .....	387

6.	Indførelse af kontrolforanstaltninger .....	391
6.1.	Generelt om kontrolforanstaltninger .....	391
6.2.	Driftsmæssig begrundelse .....	393
6.3.	Værdig behandling af medarbejderne .....	396
6.4.	Foranstaltningen må ikke forvolde tab eller unødige ulemper .....	398
6.5.	Information af medarbejderne .....	399
<b>Kapitel 12. Formelle samarbejdsorganer på arbejdspladsen .....</b>		<b>401</b>
1.	Indledning .....	401
2.	Tillidsrepræsentanter .....	402
2.1.	Generelt om tillidsrepræsentantsystemet .....	402
2.2.	Valg af tillidsrepræsentanter .....	404
2.2.1.	Retten til at vælge tillidsrepræsentant .....	404
2.2.2.	Betingelser for valg af tillidsrepræsentanter .....	405
2.2.3.	Stemmeberettigede og procedurekrav .....	407
2.2.4.	Forbundets godkendelsesret og arbejdsgivers indsigelsesret .....	408
2.3.	Tillidsrepræsentantens opgaver .....	410
2.3.1.	Kontrolfunktionen .....	410
2.3.2.	Forhandlingsfunktionen .....	411
2.4.	Afskedigelse af tillidsrepræsentanter .....	412
2.4.1.	Afskedigelse og forflyttelse .....	412
2.4.2.	Tvingende årsager .....	413
	A. Tillidsrepræsentantens forhold .....	413
	B. Arbejdsgiverens forhold .....	415
2.4.3.	Forlænget opsigelsesvarsel .....	416
2.4.4.	Fagretlig behandling af opsigelsen .....	417
2.4.5.	Sanktionering af uberettigede opsigelser .....	418
2.5.	Bortvisning af tillidsrepræsentanter .....	419
3.	Samarbejdsudvalg .....	420
3.1.	Generelt om samarbejdsudvalg .....	420
3.1.1.	Fælles samarbejdsorgan for ledelse og medarbejdere .....	420
3.1.2.	Forholdet mellem samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter .....	422
3.2.	Oprettelse af samarbejdsudvalg .....	423
3.2.1.	Krav til oprettelse af samarbejdsudvalg .....	423
3.2.2.	Sammensætning af samarbejdsudvalg .....	424

## Indholdsfortegnelse

3.3.	Drøftelse af væsentlige ledelsesmæssige dispositioner .....	425
3.3.1.	Hovedreglen om forudgående information og drøftelse .....	425
3.3.2.	Undtagelse ved konkrete skadevirkninger .....	428
3.4.	Medbestemmelse ved udformning af retningslinjer .....	430
3.4.1.	Ledelsens pligt til at inddrage medarbejderne .....	430
3.4.2.	Aftaler i samarbejdsudvalget .....	431
3.5.	SU-medlemmers afskedigelsesbeskyttelse .....	432
4.	Arbejds miljørepræsentanter og arbejdsmiljøudvalg .....	433
4.1.	Pligten til at etablere arbejdsmiljøorganisation .....	433
4.2.	Arbejds miljørepræsentanters valg og funktion .....	436
4.3.	Arbejds miljørepræsentanters afskedigelsesbeskyttelse .....	437
5.	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	440
6.	Medarbejderindflydelse i grænseoverskridende virksomheder .....	442

## Del 5. Konfliktret og fredspagt i arbejdskonflikter

<b>Kapitel 13. Den generelle ramme for arbejdskonflikter .....</b>	<b>447</b>
1. Indledning .....	447
2. Konfliktret og fredspagt som grundprincipper .....	448
2.1. Konfliktret og fredspagt som ligestillede arbejdsretlige principper .....	448
2.2. Konfliktretten som grundlæggende rettighed i international ret .....	450
3. Restriktioner i konfliktretten .....	454
3.1. Konfliktforbud for tjenestemandsansatte .....	454
3.2. Generelle restriktioner i konfliktadgangen .....	455
3.2.1. Sondringen mellem retmæssige og retsstridige konflikter .....	455
3.2.2. Restriktionernes karakter af uskrevede retsgrundsætninger .....	457
3.2.3. Konfliktret og arbejdsgiveres negative foreningsfrihed .....	457
3.3. Statslig intervention i konkrete arbejdskonflikter .....	459
3.4. Konflikter med grænseoverskridende elementer .....	461
3.4.1. Konfliktret for arbejde i Danmark .....	461
3.4.2. Konfliktret efter udstationeringslovens § 6 a .....	464

4.	Arbejdskonflikters ansættelsesretlige aspekter .....	467
4.1.	Lovlige arbejdskonflikter .....	467
4.1.1.	Konfliktrettens kollektive karakter .....	467
4.1.2.	Den enkeltes stilling under en konflikt .....	468
4.1.3.	Konfliktens afbrydende virkninger på ansættelsen ...	469
4.1.4.	Det generelle forbud mod fortrædiggelse .....	471
4.1.5.	Den enkelte lønmodtagers stilling efter konfliktophør .....	472
	A. Medarbejdere, der er genantaget .....	472
	B. Medarbejdere, der ikke er genantaget .....	473
4.2.	Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser .....	475
4.2.1.	Det fagretlige systems præference .....	475
4.2.2.	Arbejdsgiveres adgang til at bortvise konfliktdeltagere .....	476
<b>Kapitel 14. Konfliktrettens grænser .....</b>		<b>479</b>
1.	Indledning .....	479
2.	Formelle krav til iværksættelse af arbejdskonflikter .....	481
2.1.	Konflikter inden for et hovedaftaleområde .....	481
2.1.1.	Vedtagelse i kompetent forsamling .....	481
2.1.2.	Varsling af konflikten .....	481
2.2.	Konflikter uden for et hovedaftaleområde .....	484
3.	Konfliktens formål .....	486
3.1.	Det overordnede formål med en konflikt .....	486
3.2.	Organisationens naturlige faglige område .....	487
3.3.	Overenskomstkravets styrke og aktualitet .....	490
3.4.	Modpartens særligt beskyttede interesser .....	491
4.	Hovedkonfliktens midler .....	493
4.1.	Kollektiv arbejdsnedlæggelse .....	493
4.1.1.	Strejke og blokade på lønmodtagerside .....	493
4.1.2.	Lockout og boykot på arbejdsgiverside .....	494
4.2.	Faglige aktiviteter i forbindelse med konflikt .....	495
4.2.1.	Demonstrationer og blokadevagter .....	495
4.2.2.	Informationer om konflikten og dens deltagere .....	497
4.2.3.	Opfordringer til kundeboykot .....	498
4.3.	Sympatikonflikter til støtte for hovedkonflikten .....	500
5.	Konfliktens omfang og virkninger .....	503
5.1.	Inden for hovedaftaleområder .....	503
5.2.	Uden for hovedaftaleområder .....	504
5.2.1.	Virksomhedens eksistensgrundlag truet .....	504

## Indholdsfortegnelse

5.2.2. Proportionalitet mellem mål og midler .....	505
6. Konkurrerende overenskomstkrav .....	508
6.1. Generelt om konkurrerende overenskomstkrav .....	508
6.2. Konkurrence inden for samme hovedorganisation .....	509
6.3. Konkurrence på tværs af hovedorganisationer .....	514
7. Støtteforbud .....	517
7.1. Forbud mod støtte til udenforstående .....	517
7.2. Optagelse af nye medlemmer i konflikt .....	518
<b>Kapitel 15. Forligsmægling og lovindgreb .....</b>	<b>523</b>
1. Indledning .....	523
2. Statslig forligsmægling mellem parterne .....	524
2.1. Forlignsinstitutionens rolle som forligsmægler .....	524
2.2. Udpegning af forligspersoner .....	526
2.3. Parternes møde- og forhandlingspligt .....	527
2.4. Udsættelse af arbejdskonflikter .....	529
2.5. Fremsættelse af mæglingsforslag .....	530
2.5.1. Betingelser for fremsættelse af mæglingsforslag .....	530
2.5.2. Afstemning om mæglingsforslag .....	531
2.6. Sammenkædning af mæglingsforslag .....	532
2.6.1. Forlignsinstitutionens adgang til at sammenkæde mæglingsforslag .....	532
2.6.2. Betingelser for at sammenkæde mæglingsforslag ....	535
3. Lovindgreb i arbejdskonflikter .....	538
3.1. Generelt om lovindgreb i arbejdskonflikter .....	538
3.2. Hovedkriterier for indgreb .....	542
3.2.1. Det private arbejdsmarked .....	542
3.2.2. Det offentlige arbejdsmarked .....	544
3.3. Indholdet af lovindgreb .....	546
3.3.1. Indførelse af fredspligt .....	547
3.3.2. Fastsættelse af vilkårene for overenskomstfornyelsen .....	548
<b>Kapitel 16. Fredspligten og dens undtagelser .....</b>	<b>551</b>
1. Indledning .....	551
2. Fredspligtens udstrækning .....	552
2.1. Den forpligtede personkreds .....	552
2.2. Arbejdsnedlæggelsens formål .....	554



2.3.	Den fredspligtstridende adfærds former .....	556
2.3.1.	Strejke og lockout .....	556
	A. Arbejdsgiveres bortvisning eller opsigelse af medarbejdere .....	556
	B. Medarbejderes kollektive opsigelse af ansættelsesforholdet .....	558
2.3.2.	Blokade og boykot .....	560
2.3.3.	Anden utilbørlig pression .....	563
	A. Obstruktion af arbejdet .....	563
	B. Illoyale annoncekampagner .....	564
3.	Interessetvister i overenskomstperioden .....	568
3.1.	Uregulerede løn- og arbejdsvilkår .....	568
	3.1.1. Overenskomsten gør op med alle spørgsmål .....	568
	3.1.2. Overenskomsten forudsætter at der er udestående spørgsmål .....	569
3.2.	Udækkede arbejdsfunktioner .....	570
4.	Støtte til andres interessekonflikter .....	573
4.1.	Sympatikonflikter på tværs af fredspligten .....	573
	4.1.1. Sympatikonfliktret som generel undtagelse til fredspligten .....	573
	4.1.2. Varsling af sympatikonflikter .....	574
	4.1.3. Betingelser for at iværksætte sympatikonflikter .....	575
	A. Det private arbejdsmarked .....	575
	B. Det offentlige arbejdsmarked .....	581
	4.1.4. Særligt om sympatikonflikter til støtte for udenlandske konflikter .....	583
4.2.	Vægning over for strejkeramt arbejde .....	583
	4.2.1. Den generelle vægringsret over for strejkearbejde ...	583
	4.2.2. Særlige forpligtelser for ledende og betroede medarbejdere .....	586
5.	Arbejdsvægning i beskyttelsesøjemed .....	587
5.1.	Lønnens udeblivelse .....	587
5.2.	Risiko for sikkerhed og sundhed .....	589

## Del 6. Den fagretlige proces og bodsansvaret

<b>Kapitel 17. Arbejdsretten</b> .....	595
1. Indledning .....	595

## Indholdsfortegnelse

2.	Arbejdsrettens kompetence .....	596
2.1.	Generelt om Arbejdsrettens kompetence .....	596
2.2.	De enkelte sagstyper .....	597
2.2.1.	Fortolkning af og brud på hovedaftaler .....	597
2.2.2.	Brud på kollektive overenskomster .....	598
	A. Sondringen mellem bruds- og fortolkningstvister .....	598
	B. Sager om ansættelsesaftaler og lovgivning .....	600
2.2.3.	Eksistensen af en overenskomst .....	602
2.2.4.	Lovligheden af kollektive kampskridt .....	604
	A. Parter med overenskomst .....	604
	B. Parter uden overenskomst .....	605
2.2.5.	Forligsinstitutionens kompetence .....	607
2.2.6.	Vægning over for faglig voldgift og fortolkning af voldgiftsaftaler .....	608
2.2.7.	Sager om udsendte vikarer fra en brugervirksomhed .....	610
2.3.	Specifikke sagstyper i henhold til ansættelsesretlige love ..	611
2.4.	Værnetings- og voldgiftsaftaler .....	612
2.5.	Grænseoverskridende overenskomster og arbejdskonflikter .....	613
3.	Dommersammensætning .....	615
3.1.	Udpegning af dommere .....	616
3.2.	Sammensætning af retten i den enkelte sag .....	617
4.	Procesparter .....	619
4.1.	Den mest omfattende organisation .....	619
4.2.	Den enkelte arbejdsgiver .....	620
4.3.	Den enkelte lønmodtager .....	622
	4.3.1. Medlemmer af den overenskomstbærende organisation .....	622
	4.3.2. Udenforstående lønmodtagere .....	623
5.	Arbejdsretsprocessen .....	625
5.1.	Betingelser for sagsanlæg .....	625
	5.1.1. Forudgående fællesmøde .....	625
	5.1.2. Formalia ved klage til Arbejdsretten .....	627
5.2.	Forberedende møder og domsforhandlinger .....	628
5.3.	Anke og genoptagelse .....	630
5.4.	Tvangsfuldbyrdelse af domme og afgørelser .....	632

<b>Kapitel 18. Faglige voldgiftsretter</b> .....	635
1. Indledning .....	635
2. Generelt om mægling og voldgift .....	636
3. Tvungen mægling i alle tvister .....	639
3.1. Parternes forhandlings- og mæglingspligt .....	639
3.2. Overenskomstparternes rådighed over sagen .....	641
4. De faglige voldgiftsretters sagsområde .....	643
4.1. Generelt om de faglige voldgiftsretters sagsområde .....	643
4.2. Det obligatoriske sagsområde .....	644
4.3. Faglig voldgift i stedet for Arbejdsretten .....	647
4.3.1. Traditionel faglig voldgift .....	647
4.3.2. Voldgiftslignende nævn .....	649
4.4. Faglig voldgift i stedet for de almindelige domstole .....	650
5. Proceduren ved de faglige voldgiftsretter .....	654
6. Den enkelte lønmodtagers søgsmålsret ved domstolene .....	658
7. Arbejdsgiverens fortolkningsfortrin .....	661
<b>Kapitel 19. Bodsansvar</b> .....	665
1. Indledning .....	665
2. Generelt om bodsansvaret ved overenskomstbrud .....	666
2.1. Sanktioner ved overenskomstbrud .....	666
2.2. Bodens retlige karakter .....	667
2.3. Bod og efterbetaling .....	670
2.4. Aftalte sanktioner .....	671
3. Betingelser for bodsansvar .....	673
3.1. Lønmodtageres og arbejdsgiveres ansvar .....	673
3.1.1. Overenskomststridig adfærd .....	673
3.1.2. Overenskomstforpligtet person .....	675
3.1.3. Bebrejdselsværdig adfærd .....	676
A. Arbejdsgiveres manglende overholdelse af overenskomsten .....	677
B. Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser .....	679
3.2. Organisationers ansvar .....	680
3.2.1. Generelt om ansvarsgrundlaget .....	680
3.2.2. Fagforeningers ansvar ved arbejdsnedlæggelser .....	682
A. Aktiv støtte til overenskomststridige aktioner ...	682
B. Passivitet over for medlemmers overenskomststridige aktioner .....	683
3.2.3. Arbejdsgiverforeningers ansvar .....	685

## Indholdsfortegnelse

4.	Hovedprincipper for bodsudmålingen .....	688
4.1.	Arbejdsgiveres og organisationers overenskomstbrud .....	689
4.2.	Lønmodtageres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser	694
4.2.1.	Det faste takstsystem .....	694
4.2.2.	Bodsfritagelse ved kortvarige arbejdsnedlæggelser .	696
	A. Genoptagelse af arbejdet efter fællesmødepålæg .....	696
	B. Arbejdsnedlæggelsen savner rimelig grund .....	698
	C. Systematiske arbejdsnedlæggelser .....	700
4.2.3.	Bodsbortfald ved særlige omstændigheder .....	702
	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>705</b>
	<b>Betænkninger .....</b>	<b>713</b>
	<b>Domsregister .....</b>	<b>715</b>
	<b>Stikordsregister .....</b>	<b>735</b>

# Forord

Siden 3. udgave af Den kollektive arbejdsret udkom i 2014, er der gennemført enkelte justeringer af arbejdsretsloven og afsagt en række retsafgørelser. Hovedsigtet med den foreliggende 4. udgave er at indarbejde de nye regler og den nye retspraksis i fremstillingen.

Der er ikke foretaget ændringer i bogens struktur, og fremstillingen er således bygget op med de samme 19 kapitler som i 3.-udgaven. I enkelte kapitler er der ændret lidt ved disponeringen af stoffet med det primære sigte at gøre fremstillingen nemmere tilgængelig.

I henvisninger til afgørelser fra Den faste Voldgiftsret og Arbejdsretten er der sket den ændring, at der nu henvises til datoen for kendelsen eller dommen og dens sagsnummer, mens en eventuel reference til den trykte version af afgørelsen står i en parentes. Ændringen afspejler, at Arbejdsretligt Tidsskrift med trykte domme ophørte med at udkomme i 2014, og at det i dag er blevet almindeligt at søge afgørelser via Arbejdsretsportalen.

Det er fortsat et hovedsigte med bogen at fungere som dels lærebogsgrundlag for studerende ved universiteter og andre læreanstalter, dels håndbog for praktikere med behov for en mere grundig fremstilling af retsområdet.

Jeg takker for de mange nyttige kommentarer fra undervisere, studerende og praktikere til 3.-udgaven. En særlig tak til chefkonsulent, advokat Torben Vistisen, Dansk Industri, som har givet sig tid til en generel gennemgang og kommentering af fremstillingen.

Alle kommentarer og forslag til forbedringer er som hidtil velkomne på [jens.kristiansen@jur.ku.dk](mailto:jens.kristiansen@jur.ku.dk).

København, juni 2021  
*Jens Kristiansen*

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.

Indholdet må alene anvendes af licenstagere i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.

© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

DEL 1

# Grundlaget for den kollektive arbejdsret

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.

Indholdet må alene anvendes af licenstagere i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.

© Jurist- og Økonomforbundets Forlag



# Udviklingslinjer i den kollektive arbejdsret

### 1. Introduktion

Hovedsigtet med dette kapitel er at skitsere en række generelle udviklingslinjer i den kollektive arbejdsret fra dens tidlige etablering i slutningen af det 19. århundrede til begyndelsen af det 21. århundrede. I næste kapitel vil fokus herefter være på den kollektive arbejdsret som juridisk disciplin med vægt på såvel dens kerneindhold som berøringsflader med andre retlige discipliner.

Det er et karakteristisk træk ved den kollektive arbejdsret, at den er et direkte resultat af de markante arbejdskampe på arbejdsmarkedet i slutningen af 1800-tallet. I perioden var der både et storstilet kommissionsarbejde og løbende politiske forslag, men det blev den omfattende organisering af både lønmodtagere og arbejdsgivere, som i 1899 førte til det afgørende gennembrud i form af Septemberforliget mellem De samvirkende Fagforbund (senere Landsorganisationen i Danmark) og Dansk Mester- og Arbejdsgiverforening (nu Dansk Arbejdsgiverforening), jf. afsnit 2.

I forlængelse af dette aftalemæssige gennembrud gennemførte Rigsdagen en lovmæssig ramme med sigte på at håndtere henholdsvis retskonflikter og interessekonflikter. Den faste Voldgiftsret fik til opgave at behandle sager om bl.a. overenskomstbrud, mens Forligsinstitutionen var af mere kontroversiel karakter og derfor fik stærkt begrænsede beføjelser over for parternes overenskomstforhandlinger. I løbet af 1930'erne blev Forligsinstitutionen imidlertid styrket på en række centrale punkter, og Rigsdagen indledte tillige den særegne praksis med lovindgreb i arbejdskonflikter, som siden har været et fast element i håndteringen af større interessekonflikter, jf. afsnit 3.

Efter afslutningen af 2. verdenskrig fik både organisationerne og overenskomsterne en central position i velfærdssamfundets opbygning og udvikling. Overenskomsten udviklede sig fra at være en særlig reguleringsform for faglærte og ufaglærte arbejdere på dele af det private arbejdsmarked til at være

en almen model, som selv det hastigt voksende offentlige arbejdsmarked blev en integreret del af. Septemberforliget blev afløst af hovedaftalen mellem DA og LO i 1960 og fungerede efterfølgende som paradigme for andre områder. Arbejdsretten fik i 1973 kompetence til at behandle sager af kollektivarbejdsretlig karakter for alle dele af arbejdsmarkedet, herunder lovligheden af faglige organisationers konflikter til støtte for overenskomst med enkeltarbejdsgivere, som hidtil havde været behandlet ved domstolene, jf. afsnit 4.

I løbet af 1970'erne kom overenskomstforhandlingerne på kollisionskurs med samfundsøkonomiske hensyn, og virksomhederne ønskede mere fleksible rammer af hensyn til den stadig hårdere internationale konkurrence. I 1980'erne begyndte en løbende decentralisering af aftalekompetence fra organisationerne i retning af den enkelte arbejdsplads, og overenskomstparterne opnåede en højere grad af fælles forståelse af de økonomiske rammer, som erhvervslivets konkurrencevilkår sætter. En tiltagende internationalisering viste sig også i form af et voksende antal menneskeretlige og EU-retlige forpligtelser, der satte sig en række tydelige spor i det arbejdsretlige regelværk. Med den økonomiske krise fra slutningen af 2008 kom forebyggelse af social dumping på dagsordenen som et af de vigtigste overenskomsttemaer, ikke mindst i lyset af det markant forøgede udbud af arbejdskraft fra en række nye medlemslande i EU, jf. afsnit 5.

## 2. Den kollektive aftales gennembrud (1871-1899)

### 2.1. Kontrakt- og foreningsfrihed i arbejdslivet

I løbet af det 19. århundrede undergik det danske samfund omfattende forandringer. Grundloven af 1849 satte en helt ny ramme for den politiske indretning af samfundet, og produktions- og virksomhedsformerne udviklede sig på markant måde. Den personlige frihed og lige konkurrence var samfundets nye ideologiske grundlag, og i kølvandet heraf fik kontraktfriheden en dominerende rolle.<sup>1</sup>

I de fleste håndværksfag havde der været en langvarig tradition for at regulere arbejdsforholdene i de særlige laugsregler, som byggede på organisering af mestre og svende i samme laug med egne regler og konfliktløsning. Som en udløber af grundloven blev alle laug og særprivilegier imidlertid ophævet ved næringsfrihedsloven af 1857. Dermed faldt hele dette specielt indrettede retssystem for håndværksfagene formelt bort med ét slag.

1. Se generelt hertil Inger Dübeck, *Arbejdsretten i støbeskeen*, 1979.

## 2. Den kollektive aftales gennembrud (1871-1899)

Forholdet mellem mester og svend blev fuldt ud undergivet det princip om kontraktfrihed, der allerede var blevet fastslået ved forordning af 6. maj 1682 om håndværkssvende og drenge i købstæderne i Danmark og Norge, og som indtog en fremtrædende placering i forordning af 21. marts 1800 angående håndværkslaugene i København. Forordningen fra 1800 blev gennemført efter et grundigt kommissionsarbejde, som i det væsentlige var en følge af en omfattende arbejdsnedlæggelse blandt tømrersvende på et større byggearbejde i København. Deltagelse i kollektive aktioner var på det tidspunkt strafbar, og det forhold ændrede den nye forordning ikke ved, men indførte tværtimod noget strengere straffe for deltagelse i arbejdskonflikter for svendenes vedkommende.

For den hastigt voksende industri var kontraktfriheden uden videre det retlige grundlag for partsrelationerne. Industrien introducerede nye produktionsformer, der ofte ikke krævede samme solide fagkundskaber som håndværkets, men derimod et langt større antal medarbejdere til at udføre de ret ensartede arbejdsfunktioner. Relationen mellem fabriksejer og arbejder var dermed ofte mere upersonlig end det nære forhold mellem mester og svend inden for håndværket. Meget arbejde blev udført under kummerlige forhold, og allerede i 1873 brød Rigsdagen med kontraktfriheden ved at indføre en række restriktioner for anvendelse af børn og unge mennesker i fabrikker.<sup>2</sup>

Inden for landbruget – som stadig var det dominerende erhverv – indtog kontraktfriheden ikke en fremtrædende rolle. Allerede med tyendeloven af 1854 var en betydelig del af ansættelsesforholdene i landbruget underlagt en særlig lovgivning, som var begrundet i det specielle forhold mellem husbond og tyende. Loven fastsatte en række ufravigelige regler, bl.a. var parternes adgang til at opsiges ansættelsesforholdet undergivet betydelige restriktioner, herunder det blandt tyendet forhadte »skudsmål« fra husbonden.

Som led i sikringen af den personlige frihed indførte grundloven en beskyttelse af både forsamlings- og foreningsfriheden. Grundlovsbeskyttelsen var en vigtig ideologisk platform for den gryende organisering af arbejderne, selv om den ikke var møntet på aktiviteter af den karakter. Den første fagforening blev etableret i 1869, og derefter tog udviklingen fart i begyndelsen af 1870'erne. De lokale fagforeninger havde deres udspring i de tidligere håndværkslaug i hovedstaden og købstæderne, men mestrene og svendene organiserede sig nu hver for sig.

2. Se den politiske debat i RT 1872-73, tillæg A, sp. 1977 ff., og Forhandlingerne, sp. 297 ff., 422 ff. og 631 ff.

De faglige foreninger havde som regel et snævert erhvervsmæssigt sigte, men navnlig Den internationale Arbejderforening udfordrede både arbejdsgivere og statsmagten med sin markante socialistiske profil. I 1872 udstedte Politidirektøren i København et forsamlingsforbud, men det planlagte folkemøde blev afviklet på trods heraf med en hårdhændet politimæssig opløsning til følge (»fælledslaget«). Foreningslederne Pio, Brix og Geleff blev idømt forbedringshusarbejde i 3-5 år for at have handlet mod forbuddet og forberedt oprør, jf. U1873.879H. Foreningens danske afdeling blev ydermere forbudt (tvangsopløst) efter grundlovens særregel om voldelige foreninger, da foreningen havde en voldelig kuldkastelse af den bestående statsforfatning som sit formål, jf. U1874.479.<sup>3</sup>

De kummerlige arbejdsvilkår i fabrikkerne og de urolige forhold på arbejdsmarkedet førte i 1875 til, at Indenrigsministeriet nedsatte et udvalg til at overveje leve- og arbejdsvilkårene for arbejdere i håndværk og industri. Udvalget var overvejende sammensat af myndigheds personer og arbejdsgivere, men der var også enkelte »repræsentanter« for arbejderne. Der var imidlertid ikke tale om nogen organiseret interessevaretagelse for hverken arbejdsgivernes eller arbejdernes vedkommende. I betænkningen fra 1878 gik flertallet ind for en ret vidtgående anerkendelse af kontraktfriheden på arbejdsmarkedet, mens mindretallet (med formanden) nærmest ønskede at vende tilbage til det tidligere laugssystem. Udvalget kunne derfor kun enes om en begrænset kreds af forhold om løn- og arbejdsvilkårene, herunder tvungen brug af en »Arbejdskontraktbog«.<sup>4</sup>

Medlemmernes meget forskellige udgangspunkter satte også sit præg på overvejelserne om den faglige organisering af arbejdsgivere og arbejdere. Mens flertallet ønskede frivillige foreninger for henholdsvis arbejdsgivere og arbejdere, ville mindretallet have tvungen, fælles organisering efter forbillede i den tidligere laugsordning. Til at håndtere det stigende antal arbejdskonflikter ville flertallet have »frivillige voldgiftsmæssige Afgjørelser«, mens mindretallet ville have »Afgjørelse af Laugsforeningernes Bestyrelser, der repræsenterer begge Stridens Parter«. Ifølge flertallet skulle den voldgiftsmæssige afgørelse være et middel for parterne til at få løst de tvister, »som jevnlig antage større Omfang ved almindeligere Arbejdsnedlæggelse o. desl., men som dog ogsaa ofte ere begrændsede til en mindre Kreds eller til den enkelte

3. Se om hele sagsforløbet og de afsagte domme Torben Wanscher, *Forsamlingsfriheden og »Fælledslaget«*, 1979.

4. MT 1878, afd. B, s. 683.

## 2. Den kollektive aftales gennembrud (1871-1899)

Virksomhed, saasom angaaende Lønningsforhøielse eller Nedsættelse, angaaende Priskuranter, om Arbejdstiden (...)»<sup>5</sup>

Kommissionen anfægtede ikke direkte den efterhånden udbredte praksis med arbejdsnedlæggelse ved stridigheder, men brød sig ikke om den. Der blev taget skarpt afstand fra den praksis, der bestod i, at svendeforeningernes forskellige hjælpekasser blev brugt til »at støtte Arbejdere under Arbejdsløshed og Arbejdsnedlæggelse«. De frivillige foreninger skulle »netop have den opgave (...) at danne et Led i den Organisation, der gennem Voldgift eller bindende Afgjørelse skulde ordne Stridighederne mellem Mestre og Svende, og det vilde ikke være foreneligt hermed at gjøre dem til Organer for at støtte Arbejdsnedlæggelse«.<sup>6</sup>

### 2.2. Arbejdskampe og Septemberforlig

Det storstilede kommissionsarbejde i midten af 1870'erne førte ikke til nævneværdige forandringer på arbejdsmarkedet. Udvalgets medlemmer stod fremmede over for den udvikling, som foregik på arbejdsmarkedet, og var derfor ude af stand til at anvise fremadrettede løsningsmodeller.

At det var vigtigt at få etableret voldgiftsorganer til at håndtere tvister mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, var ingen uenige om. I denne periode begyndte de første voldgiftsklausuler således også at dukke op i kollektive overenskomster. I Rigsdagen verserede tillige en række forslag om både arbejdsretter og enighedskamre, men disse forslag anviste ikke for alvor en farbar vej.

I løbet af 1890'erne tog organiseringen til gengæld fart, og snart var hen ved halvdelen af alle faglærte og ufaglærte arbejdere organiserede. De faglærtes organisering havde bredt sig til de ufaglærte, som oprettede egne fagforeninger. De lokale fagforeninger blev i stigende grad samlet i større landsdækkende forbund, og i 1898 sluttede forbundene sig sammen i De samvirkende Fagforbund. Sammenslutningen havde som et af sine centrale formål at sikre en bedre koordinering af forbundenes indsats for overenskomster, herunder en mere effektiv udnyttelse af strejkevåbnet.

Sammenslutningen var også et svar på den centralisering, der var foregået på arbejdsgiverside i årene forinden. Mestre inden for håndværket havde sluttet sig sammen i Arbejdsgiverforeningen af 1896, og et par år efter gik de sammen med jernfabrikanterne i Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening. Centraliseringen på arbejdsgiverside skete i erkendelse af, at det ikke længere

5. MT 1878, afd. B, s. 723 ff.

6. MT 1878, afd. B, s. 717 ff. (citeret fra s. 720).

var muligt at bekæmpe organiseringen blandt arbejderne, og der var reelt intet andet valg end at følge i lønmodtagernes spor og organisere sig i stadig mere slagkraftige organisationer. DA blev udstyret med effektive magtbeføjelser i forhold til medlemmerne, dels for at holde intern justits med den stigende anvendelse af lockout blandt virksomhederne, dels for at være i stand til at give et samlet svar på faglige konflikter over for enkeltvirksomheder.

Strejkevåbnet havde gennem 1890'erne vist sig at være et uhyre effektivt pressionsmiddel over for de mange mindre virksomheder. I praksis var strejken reelt anerkendt, selv om dens lovlighed stadig var omtvistet. I de ret sjældne sager om straf- eller erstatningsansvar for deltagerne i en arbejdskonflikt gjorde domstolene, hvad de kunne for at komme uden om navnlig straffelovens bestemmelser, jf. f.eks. U1898.477H om ulovlig tvang efter straffelovens § 245 (nu § 260).

I praksis var det heller ikke længere muligt at forfølge organisationsledere og deltagere i de mange arbejdskonflikter med individuelle straffesager. Det var derfor efterhånden mest et spørgsmål om at finde en principiel begrundelse for arbejdskonfliktens lovlighed. I en artikel fra 1898 argumenterede Carl Ussing for, at adgangen til at tilbageholde sin arbejdsydelse måtte være en direkte følge af det almindelige kontraktfrihedsprincip, og at en kollektiv udøvelse af denne kontraktbeføjelse ikke kunne være illegitim, når forhandlingerne netop foregik på kollektivt plan. Han så til gengæld et udtalt behov for, at samfundet fik den fremvoksende arbejderbevægelse og de medfølgende arbejdskampe ind under mere ordnede rammer.<sup>7</sup>

Allerede året efter kom det afgørende gennembrud i form af Septemberforliget mellem de to hovedorganisationer efter en udmarvende arbejdskamp for både parterne og samfundet. En af de mange mindre strejker over for en enkeltvirksomhed udviklede sig hastigt via arbejdsgiverforeningens storlockout til en landsomfattende arbejdskamp. Konflikten varede mere end tre måneder med over 3 millioner tabte arbejdsdage, hvilket målt i forhold til befolkningens størrelse gjorde den til den største arbejdskonflikt i Europa i det 19. århundrede.<sup>8</sup>

Ved Septemberforliget anerkendte arbejdsgiverne på den ene side arbejdernes ret til at føre kollektive forhandlinger, mens arbejderne på den anden side anerkendte arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet i den enkelte

7. Carl Ussing, *Straffelovens § 245 og Striketrusler*, U1898.B481-84.

8. Colin Crouch, *Industrial relations and Europe state traditions*, 1993, s. 99. Se om selve konfliktforløbet nærmere i Jesper Due m.fl., *Den danske model*, 1993, s. 65 ff., og Henning Tjørnehøj, *Den Store Kamp*, i Marie-Louise Andreasen m.fl. (red.), *Septemberforliget 100 år*, 1999, s. 325-50.

### 3. Etablering af statslige konfliktløsningsorganer (1900-1945)

virksomhed. De faglige organisationer var ifølge forliget berettiget til at iværksætte arbejdsconflikt, men konflikten skulle vedtages i kompetent forsamling med kvalificeret flertal og varsles over for modparten med et dobbeltvarsel på henholdsvis 14 og 7 dage. Som noget væsentligt for arbejdsgiverne accepterede de faglige organisationer mere centraliserede aftaleforhandlinger med vægt på forhandlinger mellem landsdækkende organisationer frem for en faglig organisation og den enkelte virksomhed.

Septemberforliget var et »historisk kompromis« og den første aftale i verden, hvor arbejdsgivere og lønmodtagere på centralt niveau udtrykkeligt anerkendte hinandens berettigelse. Forliget lagde grunden for en mere forsonlig tone mellem de to hovedorganisationer og i det hele taget for et mere formaliseret samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Allerede året efter indeholdt overenskomsten mellem Smede- og Maskinarbejderforbundet og Jernindustriens Sammenslutning således et regelsæt om valg af tillidsrepræsentanter på de enkelte virksomheder.

### 3. Etablering af statslige konfliktløsningsorganer (1900-1945)

#### 3.1. Sondringen mellem rets- og interessedvister

Med det grundlæggende kompromis i 1899 demonstrerede organisationerne på begge sider en betydelig handlekraft og kompromisvilje på et kritisk tidspunkt i Danmarks historie. Septemberforliget bragte til gengæld ikke afgørende nyt med sig vedrørende konfliktløsningsorganer, selv om det var et højt prioriteret fagligt og politisk ønske. Som en udløber af forliget havde de to hovedorganisationer etableret Den permanente Voldgiftsret som et privat voldgiftsorgan (med adgang til at føre vidner i henhold til lov nr. 57 af 3. april 1900 om vidneførelse ved Den permanente Voldgiftsret). Men Voldgiftsretten var underlagt den væsentlige indskrænkning alene at kunne fortolke Septemberforliget, ikke tillige andre overenskomster.

Håndhævelsen af overenskomster foregik fortsat meget ofte ved (trussel om) en arbejdsconflikt, som blev vedtaget og varslet i overensstemmelse med septemberforliget. Efter afslutningen af en større conflikt i 1908 på det grafiske område besluttede indenrigsministeren, som havde mæglet i striden, at nedsætte et udvalg med den opgave at »forhandle saavel om foreliggende Forslag om Voldgiftsdomstole som om Bestemmelser til Forebyggelse af Lockout eller Strejke, Mægling under Konflikter etc«. DA og DsF udpegede hver 10 medlemmer, og efterfølgende blev daværende overretsassessor og næstformand i Den permanente Voldgiftsret, Carl Ussing, knyttet til udvalget som formand efter fælles anmodning fra organisationerne.

## Kapitel 1. Udviklingslinjer i den kollektive arbejdsret

Udvalget lagde i sin beretning fra 1909 fundamentet for de institutionelle og processuelle rammer for overenskomstsystemet. Udvalget tog sit principielle udgangspunkt i, at den kollektive overenskomst nu var et anerkendt fænomen på det danske arbejdsmarked, og spørgsmålet var derfor i praksis alene at få fastlagt de retlige rammer for dens indgåelse og håndhævelse. Af stor betydning for håndteringen af dette spørgsmål var det, at udvalget – med Carl Ussing i spidsen – fik foretaget en afgørende sondring mellem interessestvister (indgåelse og fornyelse af kollektive overenskomster) og retstvister (fortolkning og brud på indgåede overenskomster):

»Man er i Udvalget enig om, at der i stærkere Grad, end det hidtil overalt har været Tilfældet i Arbejdsstridigheder, bør sondres mellem den Strid, der føres for at haandhæve Rettigheder, der allerede er erhvervede eller antages at være erhvervede gennem de mellem Organisationerne sluttede Aftaler, og den Strid, der føres for at skabe ny Ret paa omraader, hvor der ikke ved sluttede Aftaler er skabt Ret, altsaa klart at sondre mellem Retstvistigheder og de saakaldte Interessesvistigheder.«<sup>9</sup>

De praktiske erfaringer med brugen af kollektive arbejds konflikter som retshåndhævelsesmiddel talte efter udvalgets opfattelse på afgørende måde imod at anerkende en konfliktret ved uenighed om fortolkning af eller brud på indgåede overenskomster:

»Selv om Arbejdsstandsningen er et egnet og naturligt Middel til at fremtvinge kollektive Overenskomster, er der Enighed om, at Arbejdsstandsningen ikke egner sig som retsmiddel mod Overtrædelser af Overenskomster; dertil er det for dyrt og besværligt et Middel, for ødelæggende ikke blot for Parterne, men ogsaa for det øvrige Samfund, og for usikkert i sine Virkninger; thi det er jo ikke den, som har Ret, men den, som er den stærkeste, der sejrer i den økonomiske Krig.«<sup>10</sup>

Udvalgets medlemmer var således enige om, at konflikter om gældende overenskomster skulle løses ad retlig vej frem for ved arbejds konflikt, som hidtil havde været almindeligt i praksis. I realiteten introducerede udvalget den grundlæggende tanke for hele det danske overenskomsts system, at det må være en naturlig følge af en overenskomstindgåelse, at der består fredspligt mellem parterne i overenskomstperioden. Og fredspligten rettede sig ikke blot mod overenskomstparterne selv, men også deres medlemmer. Med den særlige pligt konstruktion gik den danske ordening videre end tilsvarende ordninger

9. Beretning fra Fællesudvalget af 17. August 1908 angaaende Arbejdsstridigheder, der er trykt i RT 1909-10, tillæg A, sp. 2929.

10. RT 1909-10, tillæg A, sp. 2931.



### 3. Etablering af statslige konfliktløsningsorganer (1900-1945)

i andre lande, og konstruktionen har lige siden været en af grundpillerne i den kollektive arbejdsret i Danmark. For arbejdsgiverne betød fredspligten, at de såvel kollektivt som individuelt var sikret stabile produktionsforhold i overenskomstperioden, idet arbejdskonflikter som altovervejende regel kun var lovlige ved overenskomstindgåelse og overenskomstfornyelse. For forbundene betød fredspligten en markant indskrænkning i adgangen til at konflikte, men de fik til gengæld en attraktiv handelsvare i forhold til arbejdsgiversiden. Fremover kunne de via indgåelse og fornyelse af en overenskomst sikre arbejdsgiverne rolige produktionsforhold i en nærmere aftalt periode. Selv fik de et nyt retsværn for de aftalte løn- og arbejdsvilkår, da en manglende efterlevelse af overenskomstens regler kunne påtales retligt.<sup>11</sup>

#### 3.2. De særlige konfliktløsningsorganer

##### 3.2.1. Den faste Voldgiftsret

De to hovedorganisationer havde selv i 1908 forhandlet sig frem til en norm for faglig behandling af sager om fortolkning af overenskomster. Normen byggede på det system med mægling og voldgift, som allerede blev anvendt i en række kollektive overenskomster.

For udvalget bestod den primære udfordring herefter i at udforme et proces- og sanktionssystem for overenskomstbrud. I princippet var det et spørgsmål, om disse overenskomstbrud skulle behandles ved de almindelige domstole eller ved særlige retsorganer. For udvalget var der ingen tvivl om, at de almindelige domstole var et uegnet forum som følge af deres manglende fagkyndighed og langsommelige sagsbehandling.<sup>12</sup> For udvalgets formand, Carl Ussing, spillede hans egne negative erfaringer fra de almindelige domstole og mere positive erfaringer fra Den permanente Voldgiftsret en væsentlig rolle for denne vurdering.<sup>13</sup>

Udvalget var imidlertid heller ikke i tvivl om, at de eksisterende rammer for Den permanente Voldgiftsret var utilstrækkelige. Det nye statslige organ, Den faste Voldgiftsret, skulle være i stand til at sikre overenskomsterne et bedre retsværn. Udvalgets forslag blev – med nogle få og uvæsentlige ændringer – gennemført som lov nr. 81 af 12. april 1910 om oprettelsen af Den faste Voldgiftsret.

11. Carl Ussing, De kollektive arbejdsaftalers fremtid, Socialpolitiske skrifter no. 2, 1920, s. 5.

12. RT 1909-10, tillæg A, sp. 2932 (1908-udvalgets beretning).

13. Se herom Oluf Krabbe, Carl Ussing i skrift og tale, 1935, s. 307 ff. (Om Septemberforliget) og s. 540 ff. (Uddrag af livserindringer).

Loven indførte en obligatorisk retspleje ved Den faste Voldgiftsret, og betegnelsen »voldgiftsret« var derfor noget misvisende. Betegnelsen rummede dog den pointe, at denne specielle domstol var indrettet efter et voldgiftsprincip med hensyn til både dommersammensætning og partsindflydelse. Retten var i den enkelte sag sammensat af en juridisk dommer (retsformand) og af 3 fagdommere fra hver side (ordinære dommere). Det var kun de to hovedorganisationer, som udpegede dommere til retten, da de repræsenterede langt den overvejende del af de berørte arbejdsgivere og arbejdstagere.

Loven opregnede de forskellige sagskategorier, som retten var enekompetent til at behandle. I første række var der tale om alle sager om septemberforliget, men som det vigtigste nu også brud på almindelige overenskomster. I alle tilfælde forudsatte Voldgiftsrettens kompetence, at der bestod overenskomst mellem parterne.

Af særlig interesse var det, at loven introducerede en principiel nydannelse i form af et bodsansvar for overenskomstbrud. Den permanente Voldgiftsret, havde allerede på et ulovhjemlet grundlag indført et bodslignende ansvar, jf. f.eks. kendelse nr. 1 fra 1900. Højesteret havde imidlertid ved U1909.449H pålagt en organisation erstatningsansvar for en arbejdskonflikt, der var iværksat i strid med septemberforligets § 2. Udvalget fandt det almindelige erstatningsansvar uegnet som sanktionsmiddel ved overenskomstbrud, dels fordi det ikke gav overenskomsten det fornødne retsværn (på grund af tabskravet), dels fordi det baserede sig på en for unuanceret opfattelse af skyld og skade (fuld skadesbetaling).<sup>14</sup>

Den faste Voldgiftsrets virkeområde var begrænset til arbejdsforhold vedrørende arbejdere ved industri, håndværk, jord- og transportarbejde. Allerede ved en ændring af loven i 1919 blev det faglige område udvidet til at omfatte handels- og kontorvirksomhed samt landbrug og gartneri, da overenskomsterne havde bredt sig til disse områder. Voldgiftsretten forholdt sig i øvrigt pragmatisk til det fastlagte område, hvis ingen af parterne havde indsigelser over for dens kompetence. Retten behandlede således tidligt sager om overenskomstforhold for faglærte og ufaglærte arbejdere i kommuner.

En væsentlig indskrænkning i Den faste Voldgiftsrets kompetence var, at den ikke kunne behandle sager om fortolkning af almindelige overenskomster (modsat Septemberforliget). Lovens sontring mellem fortolkning af og brud på en overenskomst var en direkte følge af Normen mellem hovedorganisationerne, der henlagde den fortolkende virksomhed til et mægling- og voldgiftssystem. Sontringen byggede imidlertid også på den overordnede betragt-

14. RT 1909-10, tillæg A, sp. 2947 f.

### 3. Etablering af statslige konfliktløsningsorganer (1900-1945)

ning, at sager om fortolkning af overenskomster naturligt hører under det enkelte fags egen »fagdomstok«, som kan opnå en større indsigt i fagets særlige forhold.

I den oprindelige lov fra 1910 var det særlige mæglings- og voldgiftssystem ved uenighed om overenskomsternes forståelse ikke af obligatorisk karakter, på samme måde som tilfældet var med Den faste Voldgiftsret. Det stod i princippet overenskomstparterne frit for at undlade at vedtage sådanne regler, idet Normen ikke fandt automatisk anvendelse for medlemsorganisationernes indbyrdes retsforhold. Den faste Voldgiftsret havde imidlertid hjemmel i loven til at afvise at behandle en sag, hvis overenskomstparterne ikke selv havde betryggende regler for sådanne sagers behandling. Virkningen af manglende voldgiftsregler var, at de almindelige domstole måtte behandle sagen.

I praksis blev der knyttet mæglings- og voldgiftsregler til overenskomsterne, men der var også undtagelser, og her resulterede faglige uenigheder med jævne mellemrum i arbejdskonflikter. I 1934 blev loven i konsekvens heraf ændret, således at Normen fremover automatisk kom til at gælde for overenskomstforhold (under lovens område), som ikke selv havde aftalt »betryggende regler«. Denne principielt væsentlige overgang fra frivillig til tvungen voldgift i fortolkningssager blev gennemført på baggrund af en indstilling fra det arbejdsretsudvalg, som havde til opgave at overveje konflikthåndteringen i interessetvister (se afsnit 3.2.2).

Den faglige voldgifts obligatoriske karakter ændrede ikke ved dens status som privat retsorgan. I modsætning til Den faste Voldgiftsret blev der således ikke tale om statslige »fagdomstole«, men fortsat om voldgiftsretter nedsat af overenskomstparterne selv og inden for deres fulde rådighed.

#### 3.2.2. *Forligsmand i arbejdsstridigheder*

Håndteringen af interessekonflikter gav anledning til noget større problemer i 1908-udvalget. Parterne var enige om, at udgangspunktet måtte være »den økonomiske krig i form af arbejdsstandsning«. Hovedorganisationerne kunne derfor i fællesskab afvise enhver tanke om tvungen voldgift i interessetvister. Ved en sådan ordning ville man ikke blot »afskære Parterne fra deres hidtidige Indflydelse på Forhold, som hører til deres vigtigste Livsinteresser«, men også risikere, at »Statsstyrelsen paa ganske uberegnelig Maade kan paadrage sig moralsk Ansvar for de Private Bedrífers Rentabilitet«.

Udvalget var »klar paa, at man bør gøre alt for at faa Interessestridigheder bilagt paa fredelig Vis og indskrænke Arbejdsstandsningen saa meget som muligt«, og at det derfor kunne være nødvendigt, »at der under kritiske Forhold udefra træder en Forligs- og Mægling sinstitution i Virksomhed«. Parter-

ne var allerede bekendt med en sådan neutral mægler i større konflikter, men navnlig arbejdsgiversiden var stærkt skeptisk over for en tvungen mæglingsordning. Carl Ussing foreslog derfor selv – med tilslutning fra lønmodtager-siden – at udpege en forligsmand, som kunne indkalde parterne til mægling (med mødepligt), fremsætte mæglingsforslag uden parternes samtykke (uden afstemningspligt) og foretage de nødvendige undersøgelser af arbejdsforholdene. Arbejdsgiversiden kunne ikke tilslutte sig, at forligsmanden fik disse beføjelser, da de »tillagde Forligsformanden større Myndighed, end tilrådeligt.«<sup>15</sup>

Rigsdagen fulgte formandens forslag – med en række ændringer – ved lov nr. 82 af 12. april 1910 om udnævnelse af en forligsmand i arbejdsstridigheder. Som følge af lovens mere kontroversielle karakter fik den en tidsbegrænset gyldighed, men den blev kontinuerligt forlænget i de følgende år, og forligsinstitutionen vandt hurtigt begge parter fulde tillid.

De rammer, der var opstillet med loven, viste imidlertid deres grænser ved en række større konflikter med betydelige samfundsøkonomiske konsekvenser. Konflikternes virkninger blev navnlig markante i begyndelsen af 1920'erne, hvor der blot i perioden 1921-25 blev opgjort et samlet tab på næsten 8 millioner arbejdsdage. I forbindelse med en større lockout i 1922 fremsatte Det Radikale Venstre et forslag til en midlertidig lov om tvungen voldgift i arbejdsstridigheder, men dette forslag fandt ikke støtte hos et flertal af partierne. De fandt, at organisationerne derigennem ville få mulighed for at skyde ansvaret for en ansvarlig overenskomstafslutning fra sig.

Mens en permanent voldgiftsordning vakte betydelig modstand, var der en gryende forståelse for, at de konkrete forhold ved en arbejdskonflikt kunne gøre en statslig intervention nødvendig. Den socialdemokratiske regering overvejede således at henvise den omfattende arbejdskonflikt i 1925 til opmandsafgørelse, men konflikten blev bilagt via Forligsinstitutionens mellemkomst, inden det blev aktuelt. Regeringens overvejelser gav imidlertid anledning til en stærkt kritisk forespørgselsdebat i Rigsdagen, fordi planen var at udstede en provisorisk lov i medfør af den dagældende grundlovs § 25.<sup>16</sup>

På det tidspunkt var der allerede nedsat en arbejdsretskommission med det formål at overveje en videreudvikling af det fagretlige system. Kommissionen var nedsat som en udløber af et lovforslag om bedriftsråd i virksomheder, men den valgte at sætte fokus på spørgsmålet om mægling og voldgift i interessevister. Der var tale om en bredt sammensat kommission, og tankerne om

15. Se i det hele RT 1909-10, sp. 2915 ff., 2933 f. og 2965 f.

16. RT 1925, Overordnet samling, sp. 128 ff. (med optryk af regeringens lovudkast).

### 3. Etablering af statslige konfliktløsningsorganer (1900-1945)

en tvungen voldgift i interessetvister havde kun støtte hos et beskedent mindretal. Arbejdsgivernes og lønmodtagernes repræsentanter var fortsat enige om at afvise enhver form for tvungen voldgift i interessetvister, da det ville underminere overenskomstsyste­met.<sup>17</sup>

Der kom ikke de store praktiske resultater ud af Arbejdskommissionens arbejde, dog fik Forligsinstitutionen i 1927 adgang til at udskyde varslede konflikter med op til én uge som led i en mægling mellem parterne. Forligsmandsloven viste imidlertid fortsat svagheder i forbindelse med håndteringen af større arbejdskonflikter, og ved overenskomstforhandlingerne i 1933 havde forligsmanden slet ikke fundet grundlag for at mægle. DA iværksatte en storlockout med det formål at få de faglige forbund til at acceptere en generel løn­nedgang på 20 %. Under disse dramatiske forhold på arbejdsmarkedet gennemførte Rigsdagen for første gang en lov om arbejdskonflikternes ophør og overenskomsternes automatiske forlængelse på hidtidige vilkår. Det skete som led i »Kanslergadeforliget« og med henvisning til de meget alvorlige samfundsmæssige konsekvenser af en omfattende arbejdskonflikt, herunder den i forvejen meget høje arbejdsløshed. Lovindgrebet mødte principiel modstand hos begge hovedorganisationer, men lønmodtagersiden havde uden tvivl lettere ved at forene sig med lovindgrebet end arbejdsgiversiden havde, da det reelt afviste arbejdsgiversidens ønske om markante lønreduktioner.

Som et væsentligt element i lovindgrebet i 1933 skulle der nedsættes et udvalg med den opgave at tilvejebringe forslag, »hvorved Samfundets Interesse under Konflikter vedrørende Arbejdsforhold paa behørig Maade sikres« (§ 3). I udvalget var der i store træk enighed om, at de fornødne reformer måtte gå gennem ændringer af den bestående mæglingsordning frem for indførelse af en ny voldgiftsordning. Udvalget var til gengæld ikke enig om, hvilke ændringer i forligsmandsloven som var nødvendige, men drøftelserne koncentrerede sig i hovedsagen om afstemningsregler og sammenkædning af mæglingsforslag.

At der ikke var afstemningsregler i den oprindelige lov fra 1910, var ikke et praktisk problem, så længe organisationerne stemte om fremsatte forslag i kompetente forsamlinger. Men i takt med lønmodtagersidens overgang til urafstemning blandt medlemmerne steg risikoen for en forkastelse af mæglingsforslaget med deraf følgende arbejdskonflikt. I 1921 var der indført visse formkrav til urafstemninger, men de stillede ikke særlige krav til forkastelse af et mæglingsforslag. Der var ikke enighed i arbejdsretsudvalget om dette

17. Arbejdskommissionen af 1925, I, Betænkning vedrørende mægling og voldgift i interessestridigheder, 1926, s. 22 ff.

spørgsmål, men ved ændringen af loven i 1934 blev der indført en almindelig flertalsregel, hvis stemmeprocenten var på mindst 75. Et mæglingforslag kunne derimod kun forkastes af et kvalificeret flertal, hvis stemmeprocenten var lavere end 75 (kravene til flertallets størrelse afhang af stemmeprocentens størrelse).

Forligsmanden havde oprindeligt ikke nogen hjemmel til at sammenkæde forslag for de enkelte faglige områder til et samlet mæglingforslag for hele det område af det private arbejdsmarked, som de to hovedorganisationer dækkede. Men for arbejdsgiverne fik det efterhånden afgørende betydning at sikre en samlet løsning ved overenskomstfornyelserne, så der enten var fred eller arbejdsconflikt for alle. Det sikrede reelt ikke arbejdsfreden for et stort antal virksomheder, at der blev indgået forlig for en stor del af faggrupperne, hvis de stadig havde konflikt med et mindre antal af faggrupperne, f.eks. arbejdsmændene. Ved overenskomstforhandlingerne i 1931 havde forligsmanden på egen hånd valgt at sammenkæde samtlige faggrupper i et samlet mæglingforslag, og den model blev formelt konfirmeret ved ændringen af forligsmandsloven i 1934.

Sammen med konkrete begrundede lovindgreb var der dermed anvist en farbar vej for håndteringen af interessekonflikter i årene fremover. Og allerede i 1934 var det på ny nødvendigt at foretage et lovindgreb i en landsomfattende slagterikonflikt. Denne gang foregik lovindgrebet uden samme dramatik og således, at konflikten blev bragt til ophør og tvisten henvist til en voldgiftsdomstol, der blev nedsat til denne specifikke opgave. Og med en række yderligere lovindgreb i overenskomstforhandlinger i 1936-39 var der i realiteten indført en ny lovgivningspraksis af vidtrækkende principiel og praktisk karakter.

Ændringerne i Forligsinstitutionens beføjelser og Rigsdagens egen praksis med lovindgreb gjorde det relativt ukompliceret at opnå politisk flertal for at undtage løn- og arbejdsforhold fra den ny lovgivning om priskontrol, der så dagens lys i 1930'erne. Centralt i disse overvejelser stod tillige, at løn- og arbejdsvilkår adskilte sig væsentligt fra de forhold, som priskontrollovgivningen tager sigte på (aftaler mellem selvstændige).

### 3.3. Domstolenes rolle i arbejdsconflikter

En af de centrale konsekvenser af etableringen af det særlige fagretlige system med lovgivningen fra 1910 var, at de almindelige domstole blev afskåret fra at behandle sager om arbejdsconflikter og overenskomstbrud inden for Septemberforligets område. Men domstolene fik alligevel en vigtig rolle i udviklingen af de ydre rammer for den kollektive arbejdsret.