

Lokalaftaler

Ole Hasselbalch

Lokalaftaler

FORLAGET THOMSON



Ole Hasselbalch

Lokalaftaler

1. udgave/1. oplag

© Forlaget Thomson A/S, København 2007

ISBN 978-87-619-1673-0

Omslag: Torben Lundsted, Korsør

Sats og tryk: P.J.Schmidt Grafisk, Vojens

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse
af denne bog eller dele af den er ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Alle rettigheder forbeholdes.

Forord

Inden for de overenskomstdækkede områder har ordningen traditionelt været den, at de vigtigste løn- og arbejdsvilkår for den enkelte medarbejder er blevet aftalt mellem fagenes centrale organisationer. Ofte har disse kun efterladt et beskedent rum, inden for hvilket lokale parter kan supplere eller fravige overenskomsten. Udviklingen er imidlertid igennem de senere år gået i en retning, hvor flere og flere anliggender er blevet henskudt til forhandling på de enkelte arbejdspladser. I denne sammenhæng er der dukket en række nye problemstillinger op inden for den kollektive arbejdsret.

Fremstillingen i det følgende rummer en oversigt over de retsregler, der gælder for indgåelse, forvaltning og afvikling af lokale kollektive overenskomster – såkaldte lokalaftaler.

Inden for de fleste overenskomstområder har der i dag været lejlighed til at tage stilling til ganske mange af de retsproblemer, sådanne lokale aftaleforhold kan give anledning til. Det fremgår imidlertid såvel af de centrale overenskomster som af retspraksis, at parterne ofte har haft vanskeligt ved at overskue de retlige implikationer af et lokalaftalesystem, ligesom der ofte hersker tvivl om, hvad der gælder udfyldende i mangel af udtrykkelig vedtagelse i anden retning. For mange overenskomstparter vil det derfor kunne være en god ide at sammenstille de løsninger, de selv er nået frem til hen ad vejen, med de alment gældende principper for lokalaftalers indgåelse, anvendelse og afvikling, og måske også at underkaste overenskomstens konkrete formuleringer en kritisk overvejelse i lyset af disse principper.

Med sigte herpå og til støtte for dem, der kan blive involveret i lokalaftaleforhandlinger, søger denne bog at give et rids af de regler, som gælder for et lokalaftalesystem, når andet ikke er udtrykkeligt vedtaget i den centrale overenskomst. I supplement hertil er der givet nogle typiske eksempler på konkrete ordninger for lokalaftalers tilvejebringelse, administration og ophør inden for enkelte overenskomstområder.

Bogen skal ikke opfattes som et udtømmende opslagsværk, men derimod som en indgang til det ret komplicerede stof. Der er derfor ved omtalen af enkelte emner henvist til de steder i den »blå trilogi«

(*Arbejdsrettens almindelige Del, Ansættelsesretten og Kollektivarbejdsretten*), hvor disse behandles. Der erindres om, at trilogien opdateres løbende i elektronisk form i databasen *ArbejdsRet* (Juristforbundets Forlag), hvorigennem læseren til enhver tid vil kunne skaffe sig et opdateret indblik i retspraksis og litteratur fra tiden efter udgivelsesdatoen.

Vægten ligger i øvrigt på sådanne lokalaftaler, der *klart* præsenterer sig i denne egenskab, uanset at uskrevne kutymer i mange tilfælde på det retlige plan må anskues som stiltiende lokalaftaler, og uanset at de problemstillinger, der knytter sig til regulære lokalaftaler, ofte glider over i almindelige spørgsmål om fortolkning og udfyldning af kollektive overenskomster. I det omfang, det er nødvendigt for at forstå lokalaftaleproblematikken, er endvidere en række spørgsmål med relation til individuelle aftaleforhold på det lokale plan berørt.

Humlebæk i oktober 2006,

Ole Hasselbalch

Indholdsfortegnelse

1. Lokalaftalen og andre aftaletyper	13
1.1. Problemstillingen	13
Fremvæksten af lokale aftalesystemer	13
Lokalaftalers placering inden den kollektive arbejdsret .	14
1.2. Individuelle aftaler	14
1.3. Kollektive aftaler/overenskomster	16
1.4. Lokalaftaler	17
Fænomenet	17
Terminologien	17
Parterne: Kravet om kollektivt retssubjekt på	
lønmodtagerside	17
Lokalaftaletvister og påtaleret	21
<i>Brud på lokalaftaler</i>	21
<i>Tolkningstvister vedrørende lokalaftaler</i>	23
Indholdet: Stående forhåndsregulering eller konkret	
sagsløsning	23
Reguleringsobjektet: Konkrete enkeltpersoner eller	
abstrakt definerede medarbejdergrupper	25
Den hierarkiske placering: Forpligtelsen i forhold til	
en overliggende hovedoverenskomst	25
2. Den overordnede retlige ramme	27
2.1. Hjemmelen for indgåelse af lokalaftaler	27
Den formelle hjemmel	27
Pligt eller blot ret til at etablere lokalaftale?	28
Hvad skal der foregå på det lokale plan?	28
<i>Forhandlings- og kommunikationsklausulerne</i>	28
<i>Virkningen af en forhandlingspligt</i>	29
<i>Forhandleren på lønmodtagerside</i>	32
<i>Særligt om aftaler indgået i samarbejdsudvalget</i>	32
Lokalordninger uden karakter af aftale	33
Kollektiv eller individuel lokal aftale – hybride ordninger	34

2.2. Lokalaftalers ydre fremtrædelsesform	38
2.3. Typologi	39
Klarificering af hovedoverenskomsten	39
Komplettering	40
Supplering	40
Delegation fra de centrale parter	41
Derogering fra hovedoverenskomsten	42
2.4. Lokalaftalers bindende virkning	43
2.5. Konsekvenserne af manglende lokalaftale	45
2.5.1. Problemet	45
2.5.2. Løsningsmodeller	47
Mulighed 1: Arbejdsstandsning.	47
Mulighed 2: Arbejdsgiveren bestemmer	49
Mulighed 3: Individuel stillingtagen	49
Mulighed 4: Hjemmel for viderebringelse af sagen	50
Mulighed 5: Tilbagefaldsklausuler	52
2.5.3. Særligt om standsningsretten	52
Stillingen efter forgæves forhandling om opnåelse af en lokalaftale	53
<i>Tilfældegruppe 1: En løsning kan opnås via tolkning og udfyldning</i>	<i>54</i>
<i>Tilfældegruppe 2: Den endelige regulering henskuet til individuel aftale</i>	<i>54</i>
<i>Tilfældegruppe 3: Den kollektive forhandling er kun tænkt som formidlende i relation til en individuel stillingtagen</i>	<i>56</i>
<i>Tilfældegruppe 4: Rent kollektiv (lokal)forhandling</i>	<i>56</i>
<i>Betydningen af overenskomstens regler om behandling af faglig strid og af procedureforskrifter i øvrigt</i>	<i>57</i>
Fredspligten efter afvikling af en bestående lokalaftale	58
<i>Lokalaftalen afviklet i forbindelse med hovedoverenskomstens udløb</i>	<i>59</i>
<i>Lokalaftalen afviklet uden for hovedoverenskomstens udløbstidspunkt</i>	<i>59</i>
Retten til at iværksætte sympatikonflikt	66
2.6. Lokalaftaler og den semidispositive lovgivning	67

2.7. Styringen af lokalaftaler	71
Lokalaftalers placering i overenskomsthierarkiet	71
Overenskomstmæssige styringsmuligheder	77
2.8. Tolkning af lokalaf taleklausuler og lokalaftaler	78
De almindelige tolkningsproblemer	78
Særligt om henvisningsklausuler	79
3. Tilvejebringelse af kollektive lokalaftaler	82
3.1. Indgåelse af kollektive lokalaftaler	82
3.1.1. Parterne	82
<i>Arbejdsgiversiden</i>	82
<i>Lønmodtagersiden</i>	83
<i>Tilfælde, hvor lokalaf talens virkning afhænger af,</i> <i>hvem parten er</i>	84
3.1.2. Tegningsretten under lokalaf taleforhandlinger . . .	85
3.1.3. Skriftlighedskrav	89
3.1.4. Fremgangsmåden ved indgåelsen	89
Den regulære model	90
Atypiske tilfælde	90
<i>Lokalaftale som konsekvens af en løbende</i> <i>kommunikation</i>	91
<i>Særligt om betydningen af faktisk praksis</i> <i>(kutyme)</i>	92
<i>Særligt om formelt ensidige tilkendegivelser</i>	94
<i>Særligt om virkningen af forudgående</i> <i>forhandlinger</i>	96
Særligt om lokalaf talers opståen via indmeldelse i arbejdsgiverorganisationer	98
3.2. Godkendelses- og orienteringsordninger	99
4. Gyldighedsområdet	102
5. Lokalaftalens materielle indhold	106
5.1. Generelt	106
5.2. Lokale lønordninger	108
5.2.1. Lokalaftalers anvendelse i lønsystemerne	108
Akkordløn	108

<i>Lønakkorder og ansættelsesakkorder</i>	109
<i>Stående akkordprislist</i> er	109
<i>Akkordering for tilfældet</i>	110
Minimalløn	112
<i>Minimallønsprincippet</i>	112
<i>Organisationens rolle</i>	113
Mindsteløn	113
Rammeoverenskomster	116
Lokalløn m.v. i det offentlige	116
5.2.2. Kollektivt eller individuelt plan?	119
Tilfælde, hvor der er forudsat individuel forhandling og aftaleindgåelse	119
Tilfælde, hvor der er forudsat kollektiv lokalforhandling og aftaleindgåelse	121
Hybride forhandlingsformer	122
5.2.3. Arbejdsgiverens forhandlingspligt	123
5.2.4. Hovedoverenskomstens materielle ramme: Arbejdsordningens og den øvrige lønordnings indretning	124
5.2.5. Reduktion af den aftalte løn	126
5.2.6. Særligt om offentlige ansættelser	128
Området for anvendelsen af forvaltningsrettens procedureregler om forvaltningsafgørelser	129
De relevante dele af forvaltningsrettens procedure- regler i afgørelsessager	132
Generelle procedureprincipper i lokale lønfast- sættelssager	132
Materielle forvaltningsretlige principper	133
Kollektiv eller individuel lønforhandling?	136
5.3. Lokalaftaler om ledelsesrettens udøvelse	138
Hvilken pligt til at indgå lokalaftale påfører <i>hoved-</i> <i>overenskomsten</i> arbejdsgiveren?	138
<i>Udgangspunktet</i>	139
<i>Materiel veto</i> ret?	140
<i>Virkningen af procedureregler</i>	143
Hvilke materielle bånd påfører <i>lokalaf</i> talet ledelses- beslutningen?	144

6. Kollektive lokalaftalers ophør og fornyelse	148
6.1. Generelt	148
Lokalaftalen konstituerer tilsidesættelse af hoved-	
overenskomsten	148
Afviklingsregler i øvrigt	150
<i>Opsigelige lokalaftaler</i>	151
<i>Almindelige opsigelsesregler for lokalaftaler</i>	152
Betydningen af andre, herunder individuelle aftaler	
inden for lokalaftalens område	153
6.2. Sammenkædningen med hovedoverenskomsten	156
Grundprincippet	156
Nærmere om sammenhængen mellem lokalaf- tale og hovedoverenskomst	156
<i>Klarificeringsaftaler</i>	157
<i>Kompletteringsaftaler</i>	158
<i>Suppleringsaftaler</i>	158
<i>Delegationsaftaler</i>	159
<i>Derogeringsaftaler</i>	159
Retspraksis	159
<i>Momenter der taler for fri opsigelsesret</i>	160
<i>Momenter der taler for sammenkædning med</i> <i>hovedoverenskomsten</i>	169
<i>Den eventuelle afhængigheds konsekvenser</i>	179
1) <i>Integration i hovedoverenskomsten</i>	179
2) <i>Ret til frigørelse til hovedoverenskomstens udløbstid</i> ..	180
<i>Grænsedragningen mellem 1) og 2)</i>	182
6.3. Opsigelsens gennemførelse	186
Opsigelseskompetencen	186
Opsigelsens adressat	186
Opsigelsesvarsler og forhandlingsrettigheder	187
<i>Opsigelsesvarslet</i>	187
Forhandlingsforpligtelser	190
Særligt om opsigelse og afvikling af lokalaftaler i samlede overenskomstsituationer	192
<i>Bortfald i konsekvens af opsigelse</i>	192
<i>Bortfald i konsekvens af ændringer i hovedoverens-</i> <i>komsten. Modregningsretten</i>	196
6.4. Frigørelseskonflikt	198

6.5. Stillingen i øvrigt efter opsigelsesperiodens udløb, herunder fredspligten	202
6.6. Forholdet til Forligsinstitutionen	203
6.7. Forholdet til overenskomstforlængelseslovgivning	203
7. Tvisteløsning og retlig kontrol	207
7.1. Den overordnede referenceramme	207
Retstvister og interessetvister	207
Hvornår foreligger en retstvist?	208
<i>Afgørelser ad retsvejen</i>	208
<i>Retsstillingen i tiden indtil afgørelsen falder</i>	210
7.2. Lokalaftaletvister	211
7.2.1. Retstvister om lokalaftaleforhold	211
Området for fagretlige retsafgørelser	211
Repræsentationsretten	212
Særligt angående tvister om arbejdsgiver- skønnets grænser	212
7.2.2. Interessetvister omkring lokalaftaler	213
7.2.3. Særligt om afgørelsen i lokale lønsager	214
Temaer for retsafgørelse	215
<i>Særligt om påtale vedrørende overskridelse af konkrete lønkriterier</i>	216
<i>Særligt om påtale vedrørende det generelle lønniveau</i>	219
<i>Virkningen af overtrædelser</i>	224
Kan adgangen til retsafgørelse afskæres?	225
Bilag 1 Hvad bør hovedoverenskomsten tage stilling til?	228
Bilag 2 Formular for lokalaftale	230
Forkortelser	232
Litteraturliste	233
Databaser	234
Stikordsregister	235

1. Lokalaftalen og andre aftaletyper

1.1. Problemstillingen

Fremvæksten af lokale aftalesystemer

Kollektive overenskomstssystemer kan have forskellig indretning. I nogle lande betjener man sig i helt dominerende grad af centralt aftalte overenskomster. Denne model er således fremherskende i Kontinentaleuropa, hvor de faglige organisationer på lønmodtagerside ofte er svagt repræsenteret på det lokale plan. Andre steder, således i England, er ordningen med centrale overenskomster under nedbrud til fordel for virksomheds- eller arbejdspladsbaserede aftaler. Endelig kan der – som i Skandinavien – være kombinationsmodeller, hvor der åbnes op for lokale aftaleordninger inden for rammen af centrale overenskomster. Den centralt aftalte ramme kan dog være mere eller mindre stiv, herunder i større eller mindre grad forudsætte, at visse generelle løntillæg stadig aftales centralt.

I Sverige er man kommet ganske langt i retning af en uddelegering af aftalestoffet på den måde, at de centrale overenskomster alene angiver overordnede rammer, garantier og retningslinjer for den lokale løndannelse. I Danmark har der længe været tilsvarende ordninger inden for visse fagområder. Udviklingen i denne retning er imidlertid accelereret i de senere år dels i konsekvens af, at overenskomsternes gyldighedsområde er blevet bredere (ikke mindst via organisationsfusioner), dels ud fra et bevidst politisk ønske om at decentralisere forhandlingerne om arbejdsvilkårene.

Denne udlægning af stof har en række konsekvenser. Rent praktisk indebærer den f.eks. normalt en øget lønspredning, hvilket forudsætter forståelse hos alle berørte for, at individerne på en arbejdsplads er forskellige. Men denne tankegang kolliderer med ældre tiders opfattelse inden for fagbevægelsen, som satte solidariteten i centrum. Udbredelsen af det lokale aftalesystem har derfor ikke været problemfri på det holdningsmæssige plan. Samtidig er det todelte system juri-

1. Lokalaftalen og andre aftaletyper

disk kompliceret med deraf følgende store udfordringer til såvel de lokale som de centrale parter. Især stiller det væsentligt større krav til de lokale tillidsrepræsentanter end en ordning, hvor tingene bestemmes fra oven, og hvor tillidsrepræsentanternes opgave derfor er af fortrinsvis administrativ art.

Lokalaftalers placering inden den kollektive arbejdsret

Det retssystem, der er bygget op hos os gennem årene omkring de kollektive overenskomstforhold, dvs. den kollektive arbejdsret, bygger basalt set på et koncept, der placerer de på overordnet niveau indgåede hovedaftaler og de hertil knyttede, centrale overenskomster (hvad der i det følgende vil blive kaldt hovedoverenskomster) inden for de enkelte fag og for ufaglærte i centrum. Fokus er på den rolle, disse overenskomster spiller, herunder på retsreglerne om, hvorledes de virker, og på samspillet mellem hovedaftale og centraloverenskomst (hovedoverenskomst).

Den dominerende del af den fagretlige retspraksis har da også relation til dette felt. Det er derfor ikke underligt, at den teoretiske kollektive arbejdsret er modelleret med denne indfaldsvinkel på stoffet. Af den grund overser juristerne i dag let, at de centrale overenskomster *ikke* står alene ude på arbejdspladserne.

Sideordnet med, at vægten i reguleringen af arbejdsvilkårene på en række overenskomstområder er blevet forskudt i retning af det lokale plan, er der opstået nye retlige spændingsfelter. De problemer, der melder sig inden for disse felter, kunne de involverede parter sådan set ofte selv have løst ad aftalevejen. Det har de imidlertid langt fra altid været opmærksom på. Det er omkring disse problemer fremstillingen i det følgende er koncentreret.

For at forstå grundlaget for de løsninger, fremstillingen anviser, er det imidlertid nødvendigt at have overblik over karakteren af de retlige relationer, der kan opstå på det lokale plan, og over de hertil knyttede retsproblemers natur:

1.2. Individuelle aftaler

Udgangsvis er det nødvendigt at holde sig for øje, at en aftale på det lokale plan kan være af enten *kollektiv* eller af *individuel* karakter,

samt at de centralt indgåede hovedoverenskomster, der hjemler mulighed for at indgå lokale aftaler, langt fra altid konkretiserer, om der tænkes på det ene eller det andet:

En *individuel* aftale er en aftale, der indgås mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager. Aftalen kan evt. indgås gruppevis for mange ansatte under ét, og evt. med en repræsentant for fagforeningen som formidler eller fuldmægtig. Karakteristisk er imidlertid, at aftalen har *den enkelte lønmodtager* som *part*.

Det kan være udtrykkeligt bestemt eller forudsat i hovedoverenskomster og lovgivning, at der ude på de enkelte arbejdspladser skal eller kan indgås individuelle aftaler med de enkelte berørte lønmodtagere om nærmere opregnede forhold. Sådanne aftaler kan naturligvis også uden videre etableres på felter, der ikke er reguleret af en modstående regel i hovedoverenskomsten eller loven. En individuel aftale *skal* således respektere den eller de kollektive overenskomster, som er gældende for ansættelsesforholdet. I modsat fald vil den berettigede part i overenskomsten kunne rejse sag for overenskomstbrud. Om samspillet mellem individuel aftale og kollektiv overenskomst se mere generelt *Ansættelsesretten*, afsnit X, 4.2.2.1.1.

Individuelle aftaler *skal* endvidere (ifølge ansættelsesbevislovens § 2) udformes *skriftligt*, når der herigennem fastsættes ansættelsesvilkår, der er væsentlige i mellemværende. I denne forbindelse skal oplysning om, hvilke kollektive overenskomster, herunder lokalaftaler, der regulerer arbejdsforholdet, medtages. Se hertil *Ansættelsesretten* afsnit XII, 7.2.2.

Overtrædes en individuel aftale, må sag i den anledning som udgangspunkt anlægges af den enkelte og ved domstolene. Overtrædelser kan dog efter omstændighederne forfølges ad fagretlig vej, såfremt den vedrører en i pågældende organisation organiseret lønmodtager, og den rummer fagretlige aspekter, eller såfremt det fagretlige afgørelsesorgan, der træder ind i sidste ende, kan afgøre sagen ud fra den almindelige voldgiftslovs regler (hvilket kræver pågældende lønmodtagers konkrete accept). Se hertil *Arbejdsrettens almindelige Del* afsnit VIII, 4.

En individuel aftale kan endvidere kun *opsiges* efter reglerne om afvikling af individuelle ansættelsesforhold, se om disse *Ansættelsesretten*, afsnit XIV, og den kan kun *ændres* efter reglerne om ændring af de individuelle ansættelsesvilkår, se *Ansættelsesretten*, afsnit XVI,

1. Lokalaftalen og andre aftaletyper

1.2.2. Afviklingen hhv. ændringen forudsætter dog endvidere, at dispositionen ikke kvalificerer sig som et kollektivt skridt, der strider mod fredspligten i h.t. den overenskomst, lønmodtageren måtte være omfattet af. Se hertil *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXIII.

De problemer, der knytter sig til indgåelsen og forvaltningen af individuelle, aftaler falder – i hovedsagen – uden for området for nærværende fremstilling.

1.3. Kollektive aftaler/overenskomster

En kollektiv overenskomst er en aftale om løn- og arbejdsvilkår og/eller om overenskomstparternes forhold til hinanden, indgået mellem en lønmodtagerorganisation på den ene side og enten en enkelt arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation på den anden. Helt afgørende er således især den omstændighed, at der på lønmodtagerside optræder et *organiseret samvirke, der opfylder betingelserne for at være selvstændigt retssubjekt* i denne sammenhæng.

Der kan principielt skelnes mellem overenskomster i tre niveauer:

Det første niveau er de såkaldte *hovedaftaler*, altså kollektive overenskomster der virker *overordnet* regulerende – ofte for mange organisationer under ét – og som indeholder de for et kollektivt aftalesystems funktion centrale vedtagelser, herunder dem, der angår selve overenskomstordningens virkemåde. Det traditionelle eksempel er Hovedaftalen mellem DA og LO.

Det andet niveau rummer de *centrale overenskomster, ved hvilke de enkelte faglige organisationer* regulerer løn- og arbejdsvilkårene for deres medlemmer – evt. inden for kartelsamarbejder. Billedet af disse overenskomster kan være temmelig diffust, så vidt som at det er almindeligt på dette niveau at regulere også *andre* anliggender end netop ansættelsesvilkårene i de enkelte arbejdsforhold på overenskomstens område. De fleste overenskomster indeholder således tillige regler om samarbejdet mellem overenskomstparterne, opsigelsesprocedurer og meget andet uden relation til den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver. Når der skal opstilles en relevant typologi i nærværende sammenhæng, er det imidlertid væsentligt at notere, at det er på dette niveau, reguleringen af de konkrete løn- og arbejdsvilkår for de enkelte lønmodtagere traditionelt er blevet aftalt.

Der findes ikke nogen fast anerkendt betegnelse for disse sidstnævnte overenskomstforhold. De er f.eks. blevet kaldt »centraloverenskomster«, »fagoverenskomster«, »brancheoverenskomster«, »hovedoverenskomster« og meget andet. I nærværende sammenhæng vil udtrykket »hovedoverenskomster« imidlertid som nævnt blive brugt, så vidt som at den relation, der er i fokus for fremstillingen, er relationen mellem den kollektive aftale på det lokale plan og den på området gældende, overordnede (fag)overenskomst.

Hertil kommer så *kollektive overenskomster på det lokale niveau* – typisk helt ude på de enkelte arbejdspladser.

1.4. Lokalaftaler

Fænomenet

Kollektive overenskomster, der er *indgået i en hovedoverenskomsts regi*, og som *regulerer lokale forhold hos en bestemt arbejdsgiver, på en bestemt arbejdsplads eller i en bestemt driftsafdeling – eller evt. hos alle arbejdsgiverne i et bestemt lokalområde*, implicerer en række specielle retsproblemer.

Terminologien

De almindelige hovedoverenskomster rummer ofte udtrykkelige regler, der åbner for indgåelse af sådanne lokale aftaler. Desuagtet har heller ikke lokale overenskomster af denne art imidlertid nogen anerkendt, samlet betegnelse. Der tales i flæng om »husaftaler«, »særoverenskomster«, »særaftaler« – eller aftalen betegnes slet og ret efter det anliggende, den regulerer, (»tryghedsaftalen«, »flekstidsaftalen« osv.). Mest udbredt synes dog efterhånden det sammenskrævede udtryk »lokaftale« at være blevet. Denne sammenskrævede betegnelse vil derfor i nærværende fremstilling blive anvendt som dækkende *kollektive aftaler* på det lokale plan. Derimod vil udtrykket lokal(e) aftale(r) i overensstemmelse med sit sproglige indhold blive anvendt som omfattende *både* kollektive og individuelle sådanne.

Parterne: Kravet om kollektivt retssubjekt på lønmodtagerside

På arbejdsgiverside i en lokaftale vil der kunne optræde såvel en enkelt arbejdsgiver som en arbejdsgiverorganisation (på vegne af

medlemmerne). For at kunne udgøre en *kollektiv* lokalaftale, må aftalen derimod på lønmodtagerside være indgået med en *kollektivitet af lønmodtagere med karakter af selvstændigt retssubjekt* på samme måde som andre kollektive overenskomster. Dette retssubjekt behøver dog ikke have en ubestemt medlemskreds, sådan som de fleste foreninger har, men medlemmerne kan også være konkret identificerede personer. Se mere generelt om definitionen på en kollektiv overenskomst *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXI, 1, og i øvrigt nedenfor om lokalaftalers reguleringsområde.

Spørgsmålet er imidlertid, hvad der skal til, for at der foreligger et selvstændigt retssubjekt i denne sammenhæng.

Inden for foreningsretten har problemet om lokale lønmodtagerfællesskabers karakter af selvstændige juridiske personer været oppe et par gange: I *U 1937/476 H – HRT 1937/67* antoges (i landsrettens i så henseende upåankede dom), at en lokal fagforeningsafdeling, der havde særskilt bestyrelse, kasse- og regnskabsvæsen, beføjelse til optagelse, eksklusion m.v. ikke havde en sådan uselvstændig karakter, at søgsmål mod afdelingen var afskåret. Tillige foreligger *U 1921/471 H – U 1936/950 VL*, hvor forholdet var det, at en afdeling af Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund var blevet idømt en bod, som den ikke kunne betale, hvorefter Arbejdsgiverforeningen lod afdelingen erklære fallit. Boet og Arbejdsgiverforeningen sagsøgte herefter forbundet til betaling af beløbet med henvisning til, at afdelingen ikke var en selvstændig organisation, navnlig heller ikke i økonomisk henseende. Retten statuerende imidlertid, at afdelingen *var* et selvstændigt retssubjekt i samme forstand som andre fagforeninger. Herved bemærkedes bl.a., at afdelingen havde en vis bestemt organiseret bestyrelsesform, at den kunne tage bestemmelse om eksklusion af medlem, at den gennem generalforsamlingen kunne fastsætte kontingent, såfremt det ønskedes, samt at den kunne eje selvstændig formue. Se i øvrigt *Foreningsret*, afsnit I, 2, om foreningers karakter af juridiske personer og samme fremstillings afsnit VI, 3, om foreningers retssubjektivitet i relation til retssager.

Det er imidlertid et spørgsmål, om der kan stilles samme krav, når spørgsmålet er, om det lokale fællesskab på lønmodtagerside kan være part i en kollektiv lokalaftale.

I *AT 1991/37 (AR 90007)* var de årlige lønreguleringer for ingeniørerne i en virksomhed hidtil blevet ensidigt fastsat af dennes ledelse,

men i juni 1988 holdtes et møde mellem virksomhedsgruppen for ingeniører på den ene side og ledelsen på den anden med det formål at søge et grundlag for en aftale, der kunne afslutte årets lønforhandlinger og dermed overflødig gøre en deponering af opsigelser, som på det tidspunkt var i gang fra ingeniørernes side. Man nåede herunder til en aftale, der fastsatte gennemsnitlige løntal for de til enhver tid inden for aftaleperioden værende virksomhedsgruppemedlemmer, der opfyldte betingelserne for at indgå i nogle i aftalen angivne gennemsnitsberegninger. Endvidere fastsatte aftalen en modydelse i form af en »synlig effekt« af en effektivisering og en procedure til afgørelse af uoverensstemmelser vedrørende konstatering af denne effekt. Problemet var nu, om den aftale, mødedeltagerne nåede frem til, kunne anerkendes som kollektiv overenskomst.

Retten anerkendte aftalen som overenskomst. Herved henvistes til, at den var godkendt af ingeniørernes *virksomhedsgruppes generalforsamling*, og at ledelsen i maj 1989 havde erklæret sig enig i, at der var sket den fornødne effektivisering i form af en forbedret udnyttelse af arbejdstiden. Ifølge domsreferatets beskrivelse af faktum var det ikke store krav, der stilledes til den organisation, som gik ind på en aftale. Men det fremgår dog, at der var tale om en enhed med kollektiv styring.

Dette element går også igen i *FV 24/2 1994*. Her havde en større virksomhed i mere end 20 år haft en aftale om »*ansættelsesforhold for ansatte i produktionsafdelingen*«. Denne blev af virksomheden og af størsteparten af medarbejderne opfattet som kollektiv overenskomst for området, og den blev forhandlet hvert år mellem ledelsen og et af medarbejderne nedsat forhandlingsudvalg, som også tog sig af eventuelle uoverensstemmelser, der opstod i årets løb. Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark påstod imidlertid nu, at aftalen *ikke* var en kollektiv overenskomst, men blot et regelsæt, der var ensidigt fastsat af virksomheden. Yderligere hævdede forbundene, at selv om aftalen var en kollektiv overenskomst, så havde de alligevel ret til at kræve paralleloverenskomst, fordi de ikke var bundet af fredspligten i den for virksomheden gældende hovedaftale.

Retten lagde i denne sag vægt på, at der efter virksomhedens ganske særlige karakter var tale om en meget fast stab af sorterere og arbejdsmænd, som år efter år havde været beskæftiget i virksomheden med samme slags arbejde. De havde været repræsenteret af et samarbejds-

udvalg, der var valgt af medarbejderne efter betryggende valgeregler, og havde derigennem haft indflydelse på de generelle regler, der var opstillet navnlig vedrørende løn og bonusforhold. De havde herigen- nem år for år vedtaget reglerne som gældende, således at de ikke blot var forpligtende og rettighedsgivende for de ansatte, men også for virksomheden. Herefter ansås de egentligt overenskomstdækkede via aftalen.

På dette grundlag kan konstateres, at der i al fald næppe behøver være tale om en organisation med sådan indretning, at den kan op- træde som retssubjekt – altså som bærer af retlige forpligtelser og rettigheder – i *alle* henseender. Såfremt et fællesskab skal kunne være part i en kollektiv lokalaftale, må det imidlertid have styringsfunktio- ner, der muliggør, at der kan udfældes beslutninger på et kollektivt grundlag. Det er tillige rimeligt at kræve, at det har en sådan *fasthed*, at det kan optræde som sagsøger og sagsøgt i sager vedrørende lokal- aftalen, og at fællesskabet kan repræsentere medlemmerne effektivt og sikre den udenretlige gennemdrivelse af overenskomstens vilkår over for disse. Men det er muligt, at disse krav vil kunne opfyldes *i og med* fællesskabets tilslutning til en overordnet lønmodtagerorga- nisation, der kan udfylde denne rolle.

Herudover kan det tilsyneladende spille en rolle, om arbejdsgiversi- den har optrådt på en måde, som implicerer accept af, at der forelig- ger et *kollektivt* aftaleforhold.

Der kan i øvrigt drages en parallel til Norge, hvor man har samme foreningsretlige ordning som i Danmark. En dom fra den norske arbejdsdomstol (*AD 1953/81*) fastslår således, at en fagforening i den norske arbejdstvistlovs forstand forelå for så vidt angik alle sammen- slutninger af arbejdere eller arbejderes foreninger, som havde til for- mål at varetage disses interesser over for arbejdsgiverne. Vægt lagdes herved på, at arbejdstvistloven ikke krævede, at sammenslutningen skulle være af en vis varighed, hvorfor den også omfattede tilfældige sammenslutninger, som skabtes for en enkelt anledning eller for at sætte en enkelt sag igennem.

I øvrigt må det for, at en kollektiv lokalaftale kan antages at forelig- ge, naturligvis være således, at de forhandlende på lønmodtagerside faktisk repræsenterede den pågældende forening. Problemet illustre- res af *AR 1805*, hvor spørgsmålet var, om et sogneråd var blevet over- enskomstmæssigt bundet af en aftale, der skulle være indgået via nog-

le arbejdere. Retten tager afsæt i, at sognerådet til stadighed havde afslået at træde i forhandling med *fagforeningen*. Den omstændighed, at tre arbejdere, der var mødt til forhandling med sognerådet, havde været udpeget af denne, indebar efter Rettens opfattelse ikke, at de fremtrådte som repræsentanter for samme over for sognerådet, for hvem de nemlig kun repræsenterede de af kommunens vejudvalg beskæftigede arbejdere. Sognerådet ansås herefter kun at have truffet en ordning med en vis gruppe af arbejdere inden for kommunen uden nogen nærmere fastlagt ramme, og der antoges herefter ikke at foreligge en med en organisation indgået overenskomst, som kunne indbringes for Den faste Voldgiftsret.

Lokalaftaletvister og påtaleret

Konsekvensen af, at der på lønmodtagerside optræder en kollektivitet, er, at det som retligt udgangspunkt er den *lønmodtagerorganisation, der har indgået den kollektive lokalaftale, som er påtaleberettiget i h.t. samme*. Endvidere er konsekvensen, at *stridigheder* om den kollektive lokalaftales anvendelse og brud på den må behandles ad de traditionelle fagretlige kanaler for løsning af overenskomstmæssige tvister og sanktionering af overenskomstbrud, nemlig i sidste instans normalt ved henholdsvis faglig voldgift eller Arbejdsretten. Se herom *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII.

Brud på lokalaftaler

Efter almindelige retsregler er det den, der er *part* i en aftale, som er påtaleberettiget ved overtrædelse af samme. Dette er sådan set også udgangspunktet, når det drejer sig om kollektive lokalaftaler.

I praksis begrænses dette principps anvendelse imidlertid af arbejdsretsloven:

Således gælder ifølge dennes § 13, stk. 1, 1. pkt., at sag *skal* anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. I forlængelse heraf foreskriver lovens § 13, stk. 1, 2. pkt., at er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod denne. Dette gælder ifølge AR 7135 uanset, om underorganisationen vedtægtsmæssigt har selvstændig forhandlingsret.

Når § 13 sporer processerne på denne måde, er det ikke blot fordi,

de overordnede organisationer som regel er overenskomstmæssigt impliceret på overordnet plan, men også fordi de er bedst egnede til at optræde processuelt i fagretlige sager.

Problemet er i første række, hvornår en organisation er »vedkommende« i lovens forstand. I så henseende gælder som udgangspunkt, at der må være tale om et *parts*forhold. Til illustration kan nævnes AT 2004/1 (AR 2001844), hvor forholdet var det, at en virksomhed under Kristelig Arbejdsgiverforening havde indgået overenskomst direkte med en forbundsafdeling under SiD. Herefter ansås sag at kunne sag rejses uden om Kristelig Arbejdsgiverforening, der nemlig ikke var part i aftalen.

Sagen anlægges med andre ord i princippet af og imod den organisation, som er part i aftalen. Denne regel modificeres imidlertid, når der er tale om arbejdslivets sædvanlige hovedorganisationer. Ifølge Arbejdsrettens praksis fortolkes § 13 nemlig således, at en virksomhed under en *normal* hovedorganisation må sagsøges via denne. Se AR 7135, der bestemmer, at en DA-virksomhed skulle sagsøges gennem denne organisation også af en modpart *uden* overenskomstrelation til DA. Ingen af de organisationer, hvoraf den af sagen omhandlede arbejdsgiver var medlem (nemlig DA og DA's medlemsorganisation), havde således overenskomst med den klageberettigede (nemlig FTF) eller de til denne knyttede organisationer. Men DA ansås dog at omfatte organisationer, som overenskomstmæssigt beskæftigede sig med det område, sagen vedrørte (nemlig kontorområdet). Retten ville derfor ikke ved anvendelsen af den til § 13 svarende regel i den dagældende lov § 4, litra D, bortse fra medlemskabet i DA. På linje hermed ligger den senere AT 2002/28 (AR 2001234), der fastslår, at hvor overenskomstbruddet er begået af en virksomhed, som er medlem af en arbejdsgiverorganisation, skal sag anlægges mod organisationen, hvis denne enten er part i overenskomstforholdet *eller må anses for hovedorganisation*, dvs. indtager en position på linje med DA m.fl. efter arbejdsmarkedets hidtidige organisering. Ellers må sagen anlægges mod virksomheden. Herved henvistes til arbejdsretslovens ordlyd, formål og forarbejder. Da den aktuelle arbejdsgiverorganisation, nemlig Kristelig Arbejdsgiverforening, hvis vedtægter udførligt gengives i dommen, ikke var part i det overenskomstforhold, sagen angik, og da der intet grundlag var for at anse Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) for en hovedorganisation i lovens forstand, bestemtes, at sagen

skulle fremmes i realiteten uden om KA. Se også de senere (kombine-rede) sager AR 2004325 & AR 2005964 hvor spørgsmålet var bl.a., om Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation, KAH, var en hovedorganisation i arbejdsretslovens forstand. Her bemærkes med henvisning til AT 2002/28 (AR 2001234), at udtrykket »*mere omfattende organisation*« i arbejdsretslovens § 13, stk. 1, 2. pkt., skal forstås som en hovedorganisation, der indtager en position på linie med Dansk Arbejdsgiverforening m.fl. efter arbejdsmarkedets hidtidige organisering, og at der ikke var grundlag for at anse Kristelig Arbejdsgiverforening for en hovedorganisation i lovens forstand.

I forlængelse heraf kan i øvrigt nævnes AT 1987/136 (AR 87081), som fastslår, at forbundsafdelinger efter grundsætningen i arbejdsretsloven ikke har adgang til biintervention i Arbejdsretten mod modpartens protest, men kun ret til at optræde gennem deres hovedorganisation LO.

Det er med andre ord efter disse afgørelser afgørende, om der er tale om et over/underordningsforhold i et sædvanligt organisationshierarki, hvor kompetencer (herunder obligatorisk m.h.t. iværksættelse af arbejdsstandsning og førelse af sager i det fagretlige system), viden og erfaring samles i den trindhøjere organisation, *samt* at den pågældende overordnede organisation repræsenterer sagkundskab i pågældende type overenskomstforhold.

Se i øvrigt *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 3.5.2, om Arbejdsretten.

Tolkningstvister vedrørende lokalaftaler

Også sager om tolkningstvister vedrørende lokalaftaler må i sidste ende varetages på overordnet plan, men her af den organisation, der er part i hovedoverenskomsten. Dette er en konsekvens af de almindelige regler om behandling af faglig strid – se således Norm for Regler for Behandling af faglig Strid (jf. arbejdsretslovens § 22), der fører tolkningstvister, der ikke kan løses lokalt, op på dette niveau.

Indholdet: Stående forhåndsregulering eller konkret sagsløsning

Indholdsmæssigt kan den kollektive lokalaftale – og vil normalt – rumme en *stående* (forhånds)regulering. Et hvilket som helst relevant emne kan reguleres på denne måde. Det kan eksempelvis dreje sig om bestemmelser om, hvilke løntillæg der skal gives for bestemte

arbejdsfunktioner, om hvad kriterierne er for kvalifikations- og funktionsløn, om den lokale arbejdstidsordning herunder eksempelvis om rammen for anvendelse af flekstid osv.

En sådan lokalaftale finder anvendelse, når et anliggende, der ifølge aftalens indhold falder under den, aktualiseres, lige så længe som aftalen eksisterer (dvs. indtil den afvikles efter de herom gældende særlige regler, se om disse *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXV, 1.2.3.4, og nedenfor under 6).

Der er imidlertid ikke noget til hinder for at indgå kollektiv lokalaftale om *løsningen af et konkret opstået problem*. Det kan f.eks. dreje sig afholdelsen af den forestående ferie, dispensation fra de generelle arbejdstidsregler i en foreliggende konkret situation, effektivering af nogle specifikke afskedigelser i anledning af et opstået behov for personalereduktion osv. Ved kollektiv lokalaftale på den måde kan de lokale parter evt. også løse et problem, der er blevet til en regulær tvist (f.eks. om betalingen for et udført ekstraarbejde). Har problemet ligefrem udviklet sig så langt, vil aftalen antage karakter af forlig. Om disse tilfælde, se også *Kollektivarbejdsretten* afsnit XX, 2.3, og i det hele *Arbejdsrettens almindelige Del* afsnit VIII, 2 om tvisteløsning ved udenretlig forhandling.

En kollektiv lokalaftale om løsning af et konkret foreliggende problem udtømmer *sin virkning i og med opfyldelsen*. Opfyldes den ikke, vil det principielt være bodspådragende overenskomstbrud. Har den kollektive lokalaftale karakter af forlig i en konkret tvist, vil den naturlige vej at gå imidlertid være at søge den *fuldbyrdet* efter de særlige regler om fuldbyrdelse af forlig. Se arbejdsretslovens § 21, stk. 2, der fastslår, at aftaler indgået på mæglings- og organisationsmøder kan *fuldbyrdes*, samt *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 2.1 (om de almindelige regler om forlig) og 2.2 (om mæglings- og organisationsmødeafgørelsers eksigibilitet). Samtidig vil en af aftalen bunden part ikke uden videre gyldigt kunne disponere på tværs af det vedtagne. Se eksempelvis AR 2303, hvor der var indgået et bindende forlig om afkald på en tillidsmandspost, hvorfor et nyvalg af pågældende som tillidsmand var ugyldigt.

Lokalaftaler med karakter af forlig ligger uden for fremstillingen i det følgende.

Reguleringsobjektet: Konkrete enkeltpersoner eller abstrakt definerede medarbejdergrupper

En kollektiv lokalaftale kan være indrettet, så at den *vedrører den ubestemte kreds af lønmodtagere, der til enhver tid falder inden for aftalens gyldighedsområde*. Det er lokalaftaler som regel. Men der er sådan set ikke noget til hinder for, at overenskomster og dermed også lokalaftaler vedrører *én eller flere konkret udpegede lønmodtageres forhold*. Et eksempel er *FV 10/3 2000*, hvor der på en arbejdsplads blev indgået en lokalaftale om indførelse af aftenhold, hvilket hold ifølge aftalen på aftaletidspunkt bestod af fem navngivne medarbejdere. Nogle måneder efter opsigde parterne i enighed lokalaftalen til ophør straks. Forbundet mente nu, at en garantibestemmelse i aftalen gjaldt uafhængigt af opsigelsen, idet denne bestemmelse måtte opfattes som en individuel garanti til aftenholdets medarbejdere. Retten anså det imidlertid ikke for godtgjort, at garantibestemmelsen havde selvstændig juridisk eksistens uafhængigt af lokalaftalen, hvorfor den ansås for bortfaldet i og med opsigelsen af lokalaftalen.

Også kollektive lokalaftaler om konkret identificerede lønmodtageres forhold kan rumme en stående forhåndsregulering (f.eks. om de pågældendes lønindplacering eller om funktionsløn ud fra pågældendes arbejde, kvalifikationsløn, arbejdstid, flekstid osv.). En kollektiv lokalaftale angående konkretiserede personer kan imidlertid teknisk set udmærket rumme løsningen på et konkret opstået problem for de pågældende – f.eks. om placeringen af afspadseringen for et konkret udført overarbejde, om betalingen af et omtvistet lønkrav eller dispensation fra en almen ordning i et særtilfælde (f.eks. fra et forbud mod overarbejde). Aftalen vil dog her af parterne ofte blive opfattet som et forlig.

Den hierarkiske placering: Forpligtelsen i forhold til en overliggende hovedoverenskomst

Forudsætningen for, at aftalen anskues efter de særlige regler, der i det følgende udfældes som gældende for lokale kollektivaftaler, er endvidere, at den lønmodtagerorganisation, der er part i aftalen, *til-lige* er forpligtet af en overliggende hovedoverenskomst. Det er denne dimension, der skaber de særlige problemer omkring de kollektive lokalaftaler. Parten i den lokale aftale må altså på lønmodtagerside være *enten* den pågældende centrale faglige organisation selv *eller* –

1. Lokalaftalen og andre aftaletyper

oftere – en lokal organisation, som hører under og er forpligtet i forhold til samme.

Lokalaftalen *skal* i konsekvens heraf respektere forskrifterne i den overliggende hovedoverenskomst samt den evt. på området gældende hovedaftale. Se herom nærmere nedenfor under 2.7.

Drejer det sig om en kollektiv aftale uden binding opadtil i overenskomsthierarkiet, håndteres den efter den i nærværende fremstilling valgte klassifikation af fænomenerne *ikke* efter de særlige regler om lokalaftaler, men derimod efter de almindelige regler om kollektive overenskomster (evt. kolliderende samme – se herom *Kollektivarbejdsretten* afsnit XX, 3).

2. Den overordnede retlige ramme

2.1. Hjemmelen for indgåelse af lokalaftaler

Den formelle hjemmel

Adgangen til at etablere lokalaftaler kan være specifikt være hjemlet i hovedoverenskomsten enten via en udtrykkelig regel heri eller derved at muligheden for at indgå lokalaftaler er forudsat i visse af bestemmelserne. Som eksempel på sidstnævnte kan nævnes de tilfælde, hvor hovedoverenskomsten rummer forskrifter om organisationsmæssig godkendelse af kollektive lokalaftaler og om fremgangsmåden ved opsigelse af samme.

Det er imidlertid også en konsekvens af det kollektive (fagretlige) tvisteløsningssystem, at de involverede lokale parter har mulighed for at løse opståede problemer – det være sig af generel natur eller for konkret identificerede lønmodtagere – via indgåelse af en kollektiv aftale herom. Såfremt lokal tvist opstår, indledes der således fagretlig behandling efter de gældende regler (se om disse *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 2.2), og opnår man herunder allerede på det lokale plan enighed om en løsning, nedfældes denne i en aftale, der enten udtømmer sine virkninger i og med opfyldelsen eller regulerer anliggendet i fremtiden. I sidstnævnte tilfælde er der i princippet kommet en stående kollektiv lokalaftale efter den ovenfor omtalte model til eksistens.

Men tilstrækkelig hjemmel for indgåelse af lokalaftaler følger sådan set også af *forholdets natur*: Overalt hvor det ikke kolliderer med andre forpligtelser, herunder dem, der følger af den gældende hovedoverenskomst, står det jo således lokale parter frit for at aftale sig frem. Dette kan være aktuelt ikke blot i relation til anliggender, som de lokale parter uden ydre anledning føler anledning til at regulere aftalemæssigt. Kollektive lokalaftaler kan f.eks. også initieres derved, at en lov tillader fravigelser netop ved *overenskomst*. Som eksempel

kan nævnes de lokale overenskomster, der fraviger ferieloven med hjemmel i denne – se hertil generelt lovens § 5.

Pligt eller blot ret til at etablere lokalaftale?

Adgangen til at etablere lokalaftaler kan i hovedoverenskomsterne være omtalt som en ordning, der forudsættes udnyttet, men der kan også være tale om en *mulighed*, der efter den sproglige formulering ikke *behøver* udnyttes. Overenskomsttekster skal imidlertid ikke altid læses efter pålydende, og det meget vel være, at en sådan klausul skal fortolkes anderledes, end den umiddelbare sproglige udformning tilsiger.

Selv om det således eksempelvis i hovedoverenskomsten blot fastslås, at der lokalt »*kan*« indgå lokal aftale om et eller andet – f.eks. resultatløn eller funktionsløn – vil forudsætningen evt. kunne være, at de lokale parter påføres en eller anden grad af *forpligtelse* til at forsøge at etablere en aftale.

Problemet er imidlertid overalt, hvor stærk forpligtelsen hertil er? En klausul som den lige nævnte vil således ganske vist nok forudsætte, at muligheden udnyttes i *nogen* udstrækning på pågældende overenskomstområde, uanset at lokale parter ikke i hvert *enkelt* tilfælde skal have forsøgt at komme den angivne vej. Men hvor går grænsen, og hvilke pligter påfører klausulen den *enkelte* potentielle lokalaftalepart?

Der er altså anledning til at være meget omhyggelig ved formuleringen af hovedoverenskomsten, hvis parterne i denne tilstræber at opnå en helhjertet lokal indsats.

Hvad skal der foregå på det lokale plan?

Forhandlings- og kommunikationsklausulerne

I visse tilfælde forudsætter eller påbyder hovedoverenskomsterne, at et emne *forhandles* lokalt, eller at der dog *kommunikeres* om det i en eller anden form. Eksempelvis kan klausulen forpligte til »*høring*«, »*samråd*«, til at der »*optages lokal kontakt*«, til »*konsultation*« eller lignende. Emnet kan f.eks. være lokale løntillæg, akkorders fastsættelse, feriens placering, arbejdstidstilrettelæggelsen, rationaliseringer og ændringer i virksomheden, opsigelser eller andet.

Det kan ofte være meget tvivlsomt, hvad der ligger i regler af den type, eksemplerne viser. De tilsikrer imidlertid normalt, at den lokale arbejdsgiver i al fald skal tage stilling fra sag til sag med inddragelse

af lønmodtagersidens synspunkter, når pågældende anliggende aktualiseres. Undertiden lægges også med en eller anden styrke op til, at der som sidste led i kontaktprocessen indgås formel aftale på det lokale plan. Tilsvarende forpligtelse følger i øvrigt også undertiden af lovgivningen – se f.eks. loven om information og samråd, der i § 4, stk. 5, formelt forpligter arbejdsgiveren til at forhandle med henblik på at nå frem til en aftale, når man står over for forandringer i virksomheden, der har væsentlig betydning for de ansatte.

Virkningen af en forhandlingspligt

Essensen i de hovedoverenskomstklausuler, der hjemler lokale kommunikations- og forhandlingsordninger, er i mange tilfælde, at de lokale parter skal indlede en formel proces, der kan lede frem til en regulær aftale om det pågældende spørgsmål. I mange tilfælde må de med andre ord forstås på den måde, at der er tale om en *forhandlingspligt*.

Er dette tilfældet, indebærer det i mangel af kutyme i anden retning normalt, at parterne skal forhandle *reelt*, herunder at de hver for sig skal fremlægge deres syn på det spørgsmål, der skal forhandles, ligesom de skal angive et mål for forhandlingen samt argumentere og angive grundene for det, parten ønsker. Se *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.3. Skulle det komme til en retlig afgørelse af, om en hjemlet forhandlingspligt er behørigt opfyldt, bliver en modvillig part også nødt til at redegøre for sine – saglige – grunde til *ikke* at ville indgå aftale.

Hvad der helt konkret kan forlanges, afhænger dog naturligvis af hovedoverenskomstens nærmere udformning og de til den knyttede kutymer. Som eksempel kan nævnes *FV 7/11 1986*, hvor overenskomsten foreskrev, at arbejdsplanen i videst mulig udstrækning skulle lægges i samråd med tillidsrepræsentanten eller de ansatte. Der var imidlertid ingen tillidsrepræsentant på stedet, og arbejdsgiveren havde derfor hidtil klaret sig ved at slå planen op, således at de enkelte kunne melde sig med eventuelle individuelle ønsker. Dette ansås på den angivne baggrund for tilstrækkeligt til at opfylde overenskomstens krav.

Netop fordi en regel om pligt til forhandling normalt må forstås som forpligtende til at forhandle *reelt*, er det implicit, at er der hjemlet forhandling, *kan* et forhandlingsresultat også munde ud i en for-

mel lokalaf tale. Se herom i det hele *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.1 og 6.3.1.

Det er imidlertid vigtigt at understøtte, at en regel om pligt til *forhandling* ikke i sig selv indebærer nogen pligt til i sidste ende at *indgå* (lokal)af tale. Men overenskomsten kan i forskellig grad skærpe de lokale parter s pligter og tvinge dem i retning af et *resultat*, herunder et resultat med en bestemt indretning. Således kan den i en *hensigtserklæring* foreskrive ikke blot pligt til at gennemføre en forhandling, men også til under denne at *tilstræbe* en bestemt løsning (eller en løsning hvis *tendens* dog er angivet). Dette vil i givet fald påvirke bevisbyrdens stilling på den måde, at den modvillige lokalpart under en evt. klagesag for manglende overholdelse af forhandlingspligten må godtgøre sine saglige grunde til at være modvillig. Ligeledes vil en hensigtserklæring kunne skærpe kravene til nødvendigheden for en løsning i anden retning end den, erklæringen tilsiger.

Også hensigtserklæringer kan dog være affattet på en måde, der gør det vanskeligt at se, hvilken retlig forpligtelse de indebærer for de lokale parter. Hvis det f.eks. i en hovedoverenskomst fastslås i tilknytning til en hjemmel for indgåelse af lokalaf taler, at »*hensigten er at*« eller »*det skal tilstræbes at*« eller at lokalparterne »*bør*«, er meningen vel overordnet set klar nok. Men hvor *stærk* en vilje til at opnå en lokal af tale i pagt med den udtrykte hensigt skal hver af de lokale parter demonstrere? Det anførte kan i øvrigt naturligvis evt. også udtrykkes omvendt (»*det er ikke hensigten at*«).

Såfremt en overenskomsthjemlet regel om pligt til reel forhandling tilsidesættes, kan der pålægges den efterladende part bod. En sådan bod vil blive udmålt ud fra en overvejelse bl.a. over den krænkede økonomiske interesse i, at pligten overholdes. Se om udmålingen i øvrigt *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXVI.

Alt efter sagens karakter kan Arbejdsretten endvidere dømme den efterladende til at gennemføre det forsømte. Dette sidste illustreres af AR 944, hvor et forligsmandsforslag, som tiltrådtes af organisationerne på begge sider, havde bestemt, at der skulle optages lokale forhandlinger om overenskomstforholdene i nogle nærmere angivne byer, samt at det ved disse forhandlinger skulle tilstræbes, at der tilvejebragtes overenskomst i overensstemmelse med forholdene i byer af tilsvarende størrelse. Retten konstaterer her, at bestemmelsen måtte antages at gælde arbejdspladser, hvor den ene eller den anden af par-

terne havde ønsket forhold, der afveg stærkt fra det almindelige, bragt i samklang hermed, og at bestemmelsen endvidere pålagde parterne en positiv pligt til at medvirke til, at dette skete, selv om der herved måtte blive spørgsmål om at yde visse ofre. Da det nu ikke fra forbundets side var bevist, at de lokale forhold var af en sådan art, at det kunne berettigede til den ganske afvisende holdning, som man fra arbejdersiden havde udvist over for ethvert forsøg på nedsættelse af satser, som lå over det almindelige, skønnede Retten, at arbejdersiden havde undladt at opfylde den pligt, nævnte bestemmelse pålagde dem. Forbundet blev derfor både pålagt bod og tilpligtet at optage forhandling.

Et andet eksempel er FV 30/11 1988. Her bestemte overenskomsten, at arbejdstiden pr. 1/9 1988 skulle nedsættes til 38 timer ugentligt. Endvidere bestemtes, at den daglige arbejdstid *»fastsættes i øvrigt af virksomheden efter drøftelse med arbejderne og under hensyn til virksomhedens tarv«*. Med henblik på den forestående arbejdstidsnedsættelse havde lederen af den af sagen omhandlede arbejdsplads, nemlig en kirkegård, henvendt sig til den ene af 2 kirkegårdsarbejdere, der var tillidsrepræsentant, og forelagt ham 2 forslag til gennemførelse af forkortelsen. Tillidsrepræsentanten ville imidlertid ikke tage stilling, fordi han først ville tale med sin kollega om det, og fordi han ønskede sin fagforening med til forhandlingerne. Han henviste herved til en overenskomstbestemmelse, som fastslog, at enhver ændring af arbejdstidens begyndelse og slutning samt indførelse af weekend kun kunne finde sted efter forhandling med de pågældende arbejdere, eventuelt med den stedlige fagforening. Allerede dagen efter bestemte kirkegårdsledelsen så, hvorledes arbejdstidsforkortelsen skulle gennemføres. Retten konstaterede i den anledning, at overenskomstens forskrifter om drøftelse/forhandling med arbejderne, eventuelt deres fagforening, ikke var blevet fulgt. At der ikke straks fremkom noget forslag fra arbejderne side, kunne ikke fritage kirkegårdsledelsen fra forhandlingspligten. Endvidere opfyldte en senere korrespondance, som havde fundet sted med fagforeningen, ikke overenskomstens krav om en forhandling. Følgelig blev arbejdsgiveren pålagt at optage en regulær forhandling med arbejderne og deres fagforening, hvorunder man skulle søge at opnå enighed om spørgsmålet under hensyntagen til begge parter tarv og ønsker.

Se i øvrigt nedenfor under 5.3 om overenskomstmæssige forhandlingspligter i relation til arbejdstidsspørgsmål.

2. Den overordnede retlige ramme

Forhandleren på lønmodtagerside

Den forhandlende på lønmodtagerside vil typisk være *tillidsrepræsentanten*. Dette kan følge udtrykkeligt af overenskomsten, men det vil også være den udfyldende regel, så vidt som at tillidsrepræsentanten i mangel af hjemmel for andet er medarbejdernes normale lokale repræsentation. Se herved i øvrigt nedenfor under 3.1.2 om tegningsretten under lokalforhandlinger.

Anliggendet kan imidlertid også være henskudt til drøftelse i et *partssammensat organ*. Fordelen ved denne model er, at interessemod-sætningerne så ikke kommer helt så klart frem som ved en regulær aftaleforhandling, høringsproces eller lignede mellem to modparter.

Særligt om aftaler indgået i samarbejdsudvalget

Undertiden foregår forhandlingen i samarbejdsudvalget.

At noget har været *forelagt* i dette udvalg konstituerer efter gældende regler om overenskomsters indgåelse (jf. også nedenfor under 3.1.4) ikke i sig selv nogen aftale, selv om det forelagte måtte blive accepteret af udvalget. Som eksempel kan nævnes *FV 7/4 1983*, hvor et personalecirkulære var taget til efterretning i samarbejdsudvalget, hvilket ikke antoges at konstituere nogen aftale. Er der imidlertid regulært indgået en regulær aftale i samarbejdsudvalgets regi, vil der formelt være tale om en kollektiv lokalaftale. Et eksempel herpå er *FV 24/11 1980*, der drejede sig om en aftale om pligt for arbejdsgiveren til at tage hensyn til anciennitet ved afskedigelse, når det var foreneligt med de produktionstekniske krav. Denne aftale antoges at indebære, at arbejdsgiveren havde bevisbyrden for tilstedeværelsen af sådanne (præjudicerende) krav, og aftalen ansås i øvrigt som en bindende lokalaftale (kollektiv overenskomst), *uanset* at den var indgået i samarbejdsudvalget.

Der opstår imidlertid visse retstekniske problemer ved inddragelsen af et sædvanligt samarbejdsudvalg i lokalaftaleforløb:

Også diskussionerne i et samarbejdsudvalg *kan* altså i princippet munde ud i en formel aftale om det diskuterende emne. Ifølge de sædvanligt gældende regler om samarbejdsudvalgenes virksomhed har disse udvalg imidlertid kun kompetence til at træffe aftaler om »politikker« vedrørende personaleforvaltningen – altså om de *overordnede retningslinjer* herfor. Skal udvalget indgå aftale om *andet*, vil det følgelig under sådanne samarbejdsudvalgsaftaler kræve klart hol-

depunkt i hovedoverenskomsten herfor. Ikke desto mindre indgås der tilsyneladende ret jævnlig aftaler, som overskrider rammen for, hvad der kan anses for at angå politikker. Det er tvivlsomt, hvad konsekvensen er af den slags overskridelser, eftersom de i reglen ikke påtales.

En enighed – også i samarbejdsudvalget – må endvidere for at kunne udgøre en formel lokalaftale forudsætte, at der på *begge* sider optræder nogen, der er kompetent til at tegne en mulig part i en kollektiv overenskomst (på lønmodtagerside altså den lokale fagforening eller virksomhedsorganisation). Se ovenfor under 1.4 om kravene til parterne i en lokalaftale. Er betingelsen opfyldt, vil overtrædelser af aftalen – i mangel af hjemmel for andet i pågældende samarbejdsaftale – kunne påtales gennem de respektive organisationer og ad sædvanlig fagretlig vej, dvs. i sidste ende ved faglig voldgift eller Arbejdsretten. Det er altså, når situationen opstår, vitalt at få afklaret i udvalget, hvem parten er på lønmodtagerside. Dette problem er sjældent praktisk relevant ved bredere favnende aftaler om personalepolitikken, men det kan blive meget påtrykkende ved lokalaftaler, der hjemler mere koncise rettigheder og pligter.

Endelig kan der i relation til aftaler indgået i samarbejdsudvalgets regi opstå et problem m.h.t. opsigelsesreglerne. *Almindelige* lokalaftaler kan således som udgangspunkt opsiges med 3 mdr.s varsel og, såfremt aftalen er integreret i fagets overenskomst, kun til udløb sammen med denne (jf. nedenfor under 6.3). Derimod gælder ifølge samarbejdsaftalerne ofte andre opsigelsesregler for aftaler indgået i samarbejdsudvalget – herunder regler om kortere varsler. Mest naturligt synes det herefter i disse tilfælde at være at anskue forholdet på den måde, at såfremt en aftale, der er indgået i samarbejdsudvalgets regi, i henhold til sit emne må anses som en almindelig lokalaftale, gælder som udgangspunkt de almindelige opsigelsesregler for lokalaftaler.

Se i øvrigt om disse tilfælde *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXIV, 6.2.2.

Lokalordninger uden karakter af aftale

Undertiden lægger hovedoverenskomsterne op til, at der skal opnås »enighed« mellem parterne på det lokale plan om et eller andet, eller til at disse i »fælles forståelse« kan gøre noget, eller der tales om lokal »indforståelse«. Også andre udtryk kan være brugt, som ikke rummer

nogen klar angivelse af, om den forudsatte lokale overensstemmelse overhovedet behøver at have karakter af en juridisk bindende aftale. »Enighed« kan jo f.eks. også give sig udslag i, at arbejdsgiveren i sidste ende træffer en beslutning, som de ansatte affinder sig med, derved at tillidsmanden ikke kommer med yderligere ønsker til arbejdsgiverens tilkendegivelse om beslutningens indhold. En sådan affindelse udgør ikke uden videre en aftale – se herved nedenfor under 3.1.4 om indgåelse af lokalaftaler.

Også i så henseende er der altså anledning til, at de, der formulerer hovedoverenskomsten, udtrykker sig prægnant, således at det står klart, om der sigtes på at opnå formelt bindende lokale aftaler eller blot en uformel accept eller konsensus.

Kollektiv eller individuel lokal aftale – hybride ordninger

I de tilfælde, hvor hovedoverenskomsten lægger op til aftaleindgåelse på det lokale plan, fremgår det heller ikke altid klart, om den aftale, der tales om, tænkes at være af kollektiv eller individuel karakter. Afgørelsen af, om det er det ene eller det andet, bliver ikke lettere af, at der kan være tilsigtet en hybrid ordning, hvis basis ganske vist er *individuelle* aftaler, men hvor det dog kan finde en *vis* organisationsindblanding sted i forhandlingsforløbet eller efterfølgende. F.eks. kan det være bestemt, at der lokalt kan træffes aftale om personligt kvalifikationstillæg, men således, at dette skal godkendes af organisationerne. Andet eksempel: Det kan være bestemt, at produktionsfremmende lønsystemer kan indføres for de enkelte ansatte, men at de forinden skal drøftes med tillidsrepræsentanten. Eller det kan være bestemt, at der nedsættes et særligt udvalg i virksomheden til at drøfte lokale produktionsbestemte lønsystemer, og at forbundets lokalafdeling kan deltage heri. Det kan også være bestemt, at betalingen aftales individuelt på den enkelte virksomhed, men at *ændringer* af betalingsordningen kan kræves forhandlet.

Såfremt det f.eks. bestemmes, at regler om et eller andet »*aftales lokalt*«, eller at en eller anden ordning »*kræver lokal enighed*«, »*aftales decentralt*«, »*tiltrædes af fagforeningen*«, »*aftales af »parterne på virksomheden*«, at »*særskilt aftale træffes om ...*« eller at aftale træffes med »*medarbejderne*«, hvad ligger der da heri? *Hvem* skal mere konkret indgå aftalen? Dette er vitalt, for hvis overenskomsten må forstås således, at fravigelse fra den kræver *kollektiv* lokalaftale, er en fravigelse,

der har fundet sted ved individuel aftale, ikke lovlig og måske endog bodspådragende. Og hvis det er anført, at det er den enkelte medarbejder eller »gruppen«, der træffes aftale med, hvem tænkes der så på med »gruppen« – og hvem tegner den?

I de fleste tilfælde vil der hurtigt opstå en kutymemæssig opfattelse af, hvad der ligger i den slags bestemmelser. I mangel af en sådan kutyme vil det afgørende imidlertid være lokalaftaleemnets mere eller mindre centrale karakter som led i arbejdsvilkårene samt princippet om, at kollektive overenskomster ikke kan fraviges på individuelt plan.

Det illustreres af *FV 19/1 1998*. Overenskomsten bestemte her, at de normale regler om arbejdstiden kunne fraviges »under forudsætning af lokal enighed«. Det fremgik endvidere, at »ved lokal enighed forstås, at et flertal af de berørte medarbejdere er stemt herfor. En lokalaftale kan opsiges med 3 måneders varsel«. Tillidsmanden og nogle medarbejdere ønskede nu at få aftalt en arbejdsplan, ifølge hvilken der skulle arbejdes 4 dage om ugen i stedet for 5, idet man på den måde undgik en del overarbejde, samtidig med at der toges højde for, at det var nødvendigt for virksomheden, at de enkelte arbejdsdage var forholdsvis lange, eftersom arbejdsplanen omfattede chauffører med lange kørselsruter. En del af de ansatte ville imidlertid *ikke* have en 4-dages uge, men ville hellere arbejde 5 dage og i stedet have en hel friuge med 6 ugers mellemrum. Virksomheden udfærdigede derfor *to* lokalaftaler, så de enkelte medarbejdere selv kunne vælge, hvilken af de to ordninger de skulle være tilknyttet. Tillidsmanden accepterede ordningen med 4 dages uge, mens han nægtede at underskrive aftalen om fri hver 6. uge. Stillet over for dette problem kontaktede virksomheden de enkelte medarbejdere, som havde ytret ønske om fri hver 6. uge, og fik fra disse tilsagn om en sådan ordning. Det fik forbundet til at indlede en klagesag med påstand om, at lokalt aftalte arbejdsplaner skulle indgås med *tillidsmanden* og ikke med de berørte medarbejdere.

Retten tog her afsæt i, at reglerne om arbejdstiden ifølge den arbejdsretlige teori hører til de overenskomstbestemmelser, som organisationernes medlemmer *ikke* har ret til at disponere over, idet arbejds-tagerorganisationerne har en stærk interesse i, at arbejdstidsbestemmelsen – af beskyttelseshensyn – overholdes. Endvidere kan det enkelte medlems handlefrihed jo altså indskrænkes af hensyn til organisa-

tionens kollektive interesse. Den af virksomheden valgte fremgangsmåde fandtes at indebære risiko for, at en enkelt medarbejder følte sig presset, ligesom det ville være muligt at omgå reglerne om afstemning. *Selv om* der ikke i overenskomstens nævnte bestemmelser var henvist til tillidsmandsreglerne, og *da* det var organisationerne og ikke de enkelte medlemmer, der var part i overenskomsten, antoges det herefter at være alene tillidsrepræsentanten, når en sådan var valgt, der kunne indgå lokalaftale om ændrede arbejdstider. Da den enkelte medarbejder ikke kunne give afkald på rettigheder efter overenskomsten, pålagdes den pågældende arbejdsgiver herefter at anerkende, at lokalaftaler i henhold til overenskomsten skulle indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Identificerer hovedoverenskomsten efter sin umiddelbare sproglige formulering den *enkelte* ansatte som aftalepart, skal der noget særligt til, for at fagforeningen vil kunne komme igennem med en påstand om, at også organisationen *skal* involveres lokalt. Et eksempel er *FV 15/2 1980* hvor der ifølge en overenskomst for jord- og betonarbejdere var adgang til lokalt mellem arbejdsgiveren og »arbejderne» at træffe aftale om længere regnskabsperioder end den i overenskomsten hjemlede ugentlige. Man var på dette grundlag i en virksomhed gået over til 14-dages lønningsperiode og med et afvigende udløbstidspunkt i forhold til overenskomstens kalenderuger. Et par måneder efter protesterede imidlertid én af de i alt 125 arbejdere mod omlægningen, hvorefter fagforeningen krævede aftalen underkendt som overenskomststridig, subsidiært som ugyldig med henvisning til, at de repræsentanter for folkene, der havde underskrevet den, ikke var valgte tillidsmænd og følgelig ikke kunne indgå bindende aftaler for andre. Retten konstaterede imidlertid, at efter overenskomstens udformning var aftalen ikke overenskomststridig. Spørgsmålet var derimod, om de fire arbejdere, der havde underskrevet aftalen, var repræsentanter for *hele* arbejderstaben på 125, som var organiseret i den klagende fagforening og i adskillige af forbundets afdelinger på Sjælland. Da aftalen var udsendt til samtlige beskæftigede, og ingen havde protesteret mod ændringen, inden den trådte i kraft, ansås den dog for lovligt vedtaget.

Selv i de tilfælde, hvor hovedoverenskomstens regel *utvivlsomt* forudsætter, at lokale aftaler skal indgås på det *individuelle* plan, kan det i øvrigt efter reglernes formulering også ofte være usikkert, om en

eller anden grad af organisationsindblanding i aftaleforhandlingerne er tilladelig. En lønmodtager har jo efter almindelige retsregler som udgangspunkt ret til at lade sig repræsentere ved en fuldmægtig, og det har formodningen imod sig, at *netop* organisationen/tillidsmandens skulle være afskåret fra at optræde i denne rolle. Men hvor *langt* må organisationen i en sådan sammenhæng gå i retning af at yde rådgivning af mere eller mindre bindende karakter for medlemmet? Om dette problem, se specielt nedenfor under 5.2 angående lokale lønordninger, i relation til hvilke problemet hyppigst er kommet frem.

I konsekvens af uklarhederne omkring de ordninger, parterne opererer med, kan der naturligvis opstå *efterfølgende* vanskeligheder med at fastslå karakteren af de aftaler, der faktisk er indgået på det lokale plan. Et klassisk eksempel er *AT 1986/218 (FV 9/1 1986)*. Forholdet var her det, at de i en virksomhed beskæftigede elektrikere på et tidspunkt kollektivt opsagde den i deres afdeling gældende rådighedsvagtordning, idet de henviste til reglerne om lokale aftaler og ordninger i elektrikeroverenskomsten, som hjemlede mulighed for opsigelse af sådanne aftaler med to måneders varsel. Arbejdsgiveren bestred imidlertid, at ordningen kunne opsiges i henhold til denne overenskomstbestemmelse, idet han ikke anså den eksisterende ordning for en lokalaftale overhovedet, og de enkelte ansættelseskontrakter fastslog, at der var forpligtelse til at deltage i vagtordning.

Retten mente her, at betingelsen i ansættelseskontrakterne om pligt til deltagelse i rådighedsvagt efter det foreliggende var begrundet i virksomhedens særlige karakter, og at opstillingen af betingelsen lå inden for rammerne af ledelsesretten. Den enkelte elektriker var derfor ved sin ansættelse blevet forpligtet til at deltage i rådighedsvagten, således som vagtordningen ved aftale med de i ordningen deltagende elektrikere faktisk var tilrettelagt i medfør af elektrikeroverenskomsten. Og som individuel ansættelsesbetingelse ansås pligten til at deltage i rådighedsvagten *ikke* omfattet af de lokale aftaler og ordninger, der kunne opsiges i henhold til overenskomsten. Ordningen om rådighedsvagt kunne følgelig ikke bringes til ophør ved *kollektiv* opsigelse, mente retten.

2.2. Lokalaftalers ydre fremtrædelsesform

Retligt bindende positioner, som de fagretlige afgørelsesorganer vil lægge til grund for en afgørelse, skabes via *enhver* form for aftale indgået mellem de retssubjekter, der kan være parter i en kollektiv aftale på det lokale plan. Fundamentet for afgørelsen af, hvornår der foreligger en sådan aftale, er således de almindelige regler for, hvornår en kollektiv overenskomst er kommet til eksistens. Se herom nærmere *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XII, 1. Som det vil fremgå heraf, er grundlaget for afgørelsen af, hvornår der foreligger en aftalemæssig binding på det kollektive plan, dansk aftalerets almindelige regler for aftalers indgåelse. Heraf følger bl.a., at en lokalaftalemæssig binding ikke behøver have skriftlig form – ja, at den end ikke behøver at være udtrykkelig. Der må således kræves særskilte holdepunkter i hovedoverenskomsten, for at det kan anses for en gyldighedsbetingelse, at lokalaftaler er skriftligt udformet. Se også nedenfor under 3.1.3.

Den kollektive lokalaftale kan altså være et svært håndgribeligt fænomen. Der kan være tale ikke blot om underskrevne dokumenter, der klart præsenterer sig i aftaleformen (f.eks. også således at aftalen rummer en regulering over et bredt felt, herunder med opsigelsesregler, gyldighedsbestemmelser m.v.). Men der kan også være tale om bindinger opstået hen ad vejen i henhold til den måde, hvorpå parterne har *ageret* på anden vis, når denne ageren var egnet til at skabe forventninger på samme måde, som en regulær aftale ville. Praksis mellem parterne gennem tiden (kutymen) vil derfor kunne udgøre stiltiende lokalaftaler. Som eksempel kan nævnes *AR 2004020*, hvor der havde udviklet sig en lokal praksis for betaling for arbejdstid for kørsel til og fra nogle vinduespolereres arbejdssted. Ordningen havde været fulgt almindeligt og længe og trods en vis variation efter lokale forhold med et så fast indhold og ud fra en opfattelse af retlig forpligtelse, at ordningen ansås at have antaget karakter af en retligt forpligtende kutyme.

Lokalaftaler *kan* med andre ord fremtræde i en form og med et indhold, så at de klart præsenterer sig som et tilsigtet bindende retligt fundament mellem de lokale parter. Men der er *ingen nødvendighed* for, at et kollektivt aftalearrangement på det lokale plan fremtræder i denne skikkelse. I det hele taget flyder lokalaftalen som retligt fæno-

men over i de almindelige principper for tolkning og udfyldning af kollektive overenskomster.

Fremstillingen i det følgende koncentrerer sig i hovedsagen om lokalaftaler, der identificerer sig i rollen som formelle aftaler på det lokale plan. Når dette er sagt, er det dog også væsentligt at huske, at en del af den retspraksis, som formelt set er relevant for kollektive lokalaftaler af denne art, er sager, hvor lokalaftalen ikke har præsenteret sig på denne måde. Især foreligger en omfattende retspraksis om arbejdsretlige kutymer, som vanskeligt kan lades ude i sammenhængen.

2.3. Typologi

I forlængelse af disse bemærkninger kan det være praktisk – som hvilepunkt for tanken – at gøre sig klart, hvilken placering en lokalaf-tale kan have inden for det samlede billede af de kollektivaftalemæssige relationer mellem en arbejdsgiver og det modstående forbund. Denne placering er således meget langt afgørende for, hvorledes lokal-aftaler må håndteres i forbindelse overenskomstfornyelser, hvorledes de kan siges op m.v.

Ud fra den måde, på hvilken lokalaftalen relaterer til hovedoverens-komsten, udkrystalliserer der sig forskellige typer af lokalaftaler:

Klarificering af hovedoverenskomsten

Hovedoverenskomsterne er langt fra altid så klart og detaljeret udfor-med, at det er umiddelbart indlysende for de lokale parter, der skal anvende reglerne i det daglige, hvorledes de rent konkret skal forstås.

De lokale parter *skal* jo imidlertid have dagligdagen til at fungere, og de vil derfor være tilbøjelige til i situationer, hvor hovedoverens-komsten er tvetydig, at aftale sig frem på de tvivlsomme punkter (eller de vil agere på en måde, som bliver retsstiftende som lokal kutyme, hvorved der opstår en tilstand svarende til en stiltiende lokal-aftale).

Lokalaftaler af denne art kan naturligt kaldes *klarificeringsaftaler* (dvs. aftaler om, hvorledes hovedoverenskomsten skal anvendes i praksis).

Sådanne klarificeringsaftaler vil naturligvis kun have bindende

virkning, så langt de lokale parter løsning ligger inden for, hvad hovedoverenskomsten tillader. Endvidere vil de kun have virkning, *så længe* hovedoverenskomstens parter ikke efterfølgende tilvejebringer en klarhed om tolkningen af hovedoverenskomsten på det pågældende punkt, som er i modstrid med de lokale parter vedtagelse (altså klarificeringsaftalen).

Komplettering

En beslægtet situation opstår, såfremt hovedoverenskomsten *utilsigtet* efterlader åbentstående spørgsmål på felter, hvor de lokale parter nødvendigvis må have en løsning. Der er med andre ord et ikke-planlagt »hul« i hovedoverenskomsten.

Også i dette tilfælde vil de lokale parter være motiveret til at løse problemet ved at indgå lokalaftale om, hvad der skal gælde – her altså en aftale til komplettering af hovedoverenskomsten – eller ved at handle på en måde, som efter aftalerettens regler vil blive retsstiftende på linje med en regulær aftale.

Lokalaftaler af denne art kan naturligt kaldes *kompletteringsaftaler* (dvs. aftaler der kompletterer hovedoverenskomsten).

Om dem gælder ligesom i relation til klarificeringsaftaler, at de kun kan eksistere, *så længe* hovedoverenskomstens parter ikke efterfølgende udfylder hullet.

Supplering

Hovedoverenskomsterne varer en vis periode, normalt et åremål, og man søger derfor som regel at udforme dem så tilpas udtømmende, at der også er taget højde for de forandringer, der vil kunne indtræde i de forhold, hvorunder arbejdet udføres. Det er imidlertid sjældent muligt at forudse alt, hvad der kan ske, og det er også langt fra altid muligt ad fortolkningens vej at »strække« hovedoverenskomsten, således at den kan anvendes under ændrede vilkår. Dette indebærer, at der undervejs i hovedoverenskomstens løbetid kan opstå uregulerede rum.

Også her vil de lokale parter, som først møder problemerne, ofte klare sig ved at indgå lokalaftale til løsning af dem (eller de vil agere på en måde, som virker retsstiftende efter aftalerettens almindelige regler).

Lokalaftaler af denne art kan naturligt kaldes *suppleringsaftaler*

(dvs. aftaler til supplerende af hovedoverenskomsten på områder, som ligger uden for denne).

Om dem gælder ligesom i relation til kompletterings- og klarificeringsaftaler, at de kun kan eksistere, *så længe* hovedoverenskomstens parter ikke efterfølgende regulerer anliggendet.

Delegation fra de centrale parter

Ofte overlader hovedoverenskomsterne bevidst et anliggende til de lokale parter. Tankebilledet er med andre ord her, at parterne i hovedoverenskomsten skærer en del af det stof, de har til behandling mellem sig, ud og overlader det til de lokale parter – som har bedre forudsætninger for at finde en løsning, der passer på de lokale forhold – at bestemme, hvad der skal gælde. Regelgivningskompetencen uddelegeres altså til det lokale plan – dvs. henskydes til stillingtagen enten mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver eller til de lokale *kollektive* parter (det konkretiseres ikke altid klart i hovedoverenskomsten nøjagtig, *hvem* de lokale parter, der forudsættes at kontrahere, er – se herom ovenfor under 2.1). Lokalaftaler af denne art kan naturligt kaldes *delegationsaftaler* (dvs. aftaler i h.t. uddelegering af overenskomststof fra de centrale parter).

Eksemplerne på tilfælde af denne art, hvor en del af overenskomststoffet uddelegeres i en eller anden form, er mangfoldige. Inden for lønområdet kan f.eks. nævnes de overenskomstbestemmelser, hvori det bestemmes, *at* timelønnen aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderne uden indblanding fra organisationen eller deres medlemmers side, *at* supplementet til de angivne mindstebetalingssatser aftales lokalt, *at* der individuelt eller kollektivt kan aftales lønsystemer, som supplerer mindstelønnen, *at* der skal optages forhandling om etablering af supplerende lønsystemer, hvis de lokale parter ønsker det, og at der herunder kan søges vejledning hos organisationerne, *at* akkorder fastsættes ved lokal aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderne, eller at akkord aftales ved fri forhandling eller lokalaftale. Tilsvarende forekommer ofte inden for arbejdstidsområdet. F.eks. kan det være bestemt, *at* arbejdstidens placering ved varierende tid aftales med den enkelte eller gruppen af medarbejdere, *at* der kan etableres lokalaftale om weekendarbejde, *at* der under forudsætning af lokal enighed er adgang til at aftale flekstid med enkelte eller en gruppe af medarbejdere, eller *at* afspadsering af overarbejde kan ske efter

beslutning af de lokale parter. Det kan også være anført, *at* der mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokalaftaler om mange andre anliggender – ferielægning, kontrolforanstaltninger, beskæftigelse på særlige vilkår og meget andet.

Uddelegeringen kan ske bevidst på den måde, at der ved hovedoverenskomsten *udtrykkeligt* tillægges de lokale parter adgang til at regulere et bestemt anliggende. En delegationsordning kan imidlertid også fremgå blot som en *overenskomstforudsætning* – f.eks. i den form, at det anføres, at der lokalt skal forhandles om bestemte anliggender. I en sådan forhandlingspligt ligger nemlig som allerede nævnt en forpligtelse til at søge frem mod et forhandlings*resultat* – se ovenfor under 2.1. Endelig kan en delegationsordning opstå som en realitet hen ad vejen derved, at man på lokalt plan *rent faktisk* indgår aftale om anliggender, det egentlig tilkommer hovedoverenskomstens parter at tage stilling til, uden nogen af disse parter reagerer herimod. Lokalaftaler med denne baggrund kan således blive til en af hovedoverenskomstens parter gennem tiden accepteret konsekvens, som fritager dem for selv at finde frem til en ordning på centralt plan. De ovenfor nævnte klarificeringsaftaler, kompletteringsaftaler og suppleringsaftaler kan på den måde opnå karakter af regulære delegationsaftaler.

Derogering fra hovedoverenskomsten

Hovedoverenskomsternes parter kan endvidere have besluttet ikke at ville forpligte de lokale parter på visse af hovedoverenskomstens regler. Disse gøres således ved udtrykkelig bestemmelse fravigelige – eller hovedoverenskomstens parter accepterer i praksis sådanne fravigelser på en sådan måde, at man kan tale om, at der foreligger en stiltiende ordning, evt. kutyme for, at hovedoverenskomstens regel må forstås som fravigelig.

Lokalaftaler med denne baggrund kan naturligt kaldes *derogeringsaftaler* (dvs. aftaler der fraviger hovedoverenskomsten).

Sådanne ordninger findes i rigt mål og med meget forskellig udformning. Men kernen er, at der i hovedoverenskomsten indføres forbehold, som tillader de lokale parter at dispensere fra overenskomstens regler – evt. under nærmere opstillede betingelser (herunder f.eks. godkendelse fra hovedoverenskomstens parter). Eksemplerne herpå er mangfoldige. Eksempelvis kan det være bestemt, at hvis der »lokalt er enighed om« en anden ordning end den overenskomsthjem-

lede (f.eks. om arbejdstiden), kan en sådan anden ordning anvendes. Mange overenskomstregler taler også om, at der »*under forudsætning af lokal enighed kan ...*«, eller at »*såfremt arbejdsgiveren og de ansatte er enige om det kan der ...*«, etableres en i forhold til overenskomstens regel særlig ordning, (f.eks. varierende ugentlig arbejdstid). Eller det angives, at »*virksomheden og medarbejderne kan aftale ...*«, eller at »*ledelsen og tillidsmanden kan under tvingende omstændigheder dispensere fra*« (overarbejdsbegrænsninger og afspadseringspligt eller hvad det nu måtte dreje sig om). Det kan også være anført, at reglerne (f.eks. om det lokale samarbejde, arbejdstiden, udearbejde og rejsearbejde, efteruddannelse m.v.) »*kan tilpasses ved lokal aftale/lokal enighed*«. Eller det hedder, at »*overenskomstens bestemmelse ikke er til hinder for at der kan aftales ...*«, eller at »*der kan indgås aftale, som fraviger overenskomsten, hvis medarbejderen savner almindelig arbejdssevne, dog at sådanne aftaler skal godkendes af afdelingen*«. I det hele taget er der en forudsat, almindelig adgang til, at lokale parter kan aftale sig frem m.h.t. udøvelsen af arbejdsgiverens ledelsesbeføjelse (f.eks. m.h.t. arbejdstidens konkrete lægning, fremgangsmåden ved afskedigelser, eventuelle ændringer i bedriften osv.). Indgås sådan aftale, fraviges det almindelige overenskomstmæssige princip om, at arbejdsgiveren har en fri bestemmelsesret.

Også her ligger der i øvrigt ofte et problem deri, at det ikke altid klart anføres, nøjagtig *hvem*, de lokale parter er. Se herom nærmere ovenfor under 2.1.

2.4. Lokalaftalers bindende virkning

En gyldigt indgået lokalaftale er bindende efter de almindelige regler, som gælder for et aftaleforhold. Såfremt det eksempelvis ved en kollektiv lokalaftale inden for ledelsesrettens område er blevet fastlagt, hvad arbejdsgiveren må eller ikke må i en bestemt henseende, eller hvad han skal, kan han derfor ikke med henvisning til ledelsesretten ændre den aftalte ordning uden at sige aftalen op. Se herom *Kollektiv-arbejdsretten* afsnit XXIV, 4.

Princippet er indlysende, men problemstillingen har ikke desto mindre været oppe i en række sager. Eksempler: I AR 775 udtales, at hvor der med arbejderne er truffet aftale om gennemførelse af et

kontrolsystem, kan krav om ændringer af systemet normalt ikke gennemføres ad retsvejen, men må søges løst ved fornyet forhandling mellem parterne. I AR 1035 konstateres, at akkordforholdene på en virksomhed havde udviklet sig fra løse akkorder til prislisteakkorder, hvorfor arbejdsgiveren ifølge Retten ikke mere ensidigt kunne ændre akkorden, men denne måtte opsiges. I AR 1037–AR 1038 var der tale om en særlig akkordaftale på en enkelt virksomhed, som var bindende sammen med den almindelige hovedoverenskomst i henhold til bestemmelse i denne. Virksomheden var derfor, fastslår retten, forpligtet til at lade arbejdet foregå på den i aftalen anordnede måde og til den herfor fastsatte aflønning og kunne ikke kræve det udført på en ny måde og til de i hovedoverenskomsten fastsatte lønvilkår. Og i FV 4/4 1994 var der indgået lokalaftale om faste pausetidspunkter, men arbejdsgiveren ønskede nu, at enkelte medarbejdere alligevel skulle arbejde under pausen, uagtet lokalaftalen ifølge den overliggende hovedoverenskomst ikke kunne opsiges særskilt. På denne baggrund nåede retten frem til, at en forandring i den ved lokalaftalen fastlagte pauseordning kun kunne finde sted efter fagretlig behandling.

Visse afgørelser modificerer imidlertid udgangspunktet i tilfælde, hvor en af arbejdsgiveren ønsket ændring i forhold til den ved lokalaftalen etablerede ordning er af så beskeden betydning, at arbejdstagerne ikke har nogen legitim interesse i at modsætte sig det krævede: I den lige omtalte AR 775 tager retten f.eks. det forbehold, at arbejdsgiveren på egen hånd kan gennemføre sådanne ændringer i det aftalte system, som ikke i nogen retning gør dette mere generende for arbejderne, og som disse derfor ikke kan have nogen legitim interesse i at modsætte sig. I forlængelse heraf kan bemærkes et forbehold, som Retten i den lige nævnte FV 4/4 1994 tager. Sagen drejede sig om en fiskeindustriel virksomhed, der som sagt i lokalaftale havde bundet sig til faste pausetidspunkter, men hvor arbejdsgiveren nu ønskede, at enkelte medarbejdere *alligevel* i visse situationer skulle arbejde i disse pauser. Nok måtte virksomheden således i overensstemmelse med industriooverenskomstens regler begære lokal forhandling og evt. videreføre spørgsmålet til fagretlig behandling, mente retten. Men hvis der i en konkret, pludseligt opstået situation af driftsmæssige grunde måtte være et reelt behov for midlertidigt at ændre pausetiderne for enkelte medarbejdere, burde begæring herom dog

efterkommes af arbejderne. Om der i et sådant tilfælde skulle ydes betaling herfor, forelå ikke til afgørelse under sagen.

Forbeholdet i den almindelige regel om overenskomstens (lokalaf-talens) bindende virkning skal antagelig ses som en konsekvens af, at også lokalaftaler må tolkes i lyset af parternes gensidige forpligtelse til saglighed i de beslutninger, de træffer i relation til hinanden. Se om lønmodtagersidens forpligtelse i så henseende *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 3.2.3.

Endvidere kan den binding, en part har påtaget sig ved en lokalaf-tale, naturligvis i sig selv være af løsere karakter. Se til illustration *FV 14/1 1970*. Her kunne en fiskeforarbejdningens virksomhed efter overenskomsten lægge arbejdstiden mellem kl. 6 og 18, men efter en nyordning i forbindelse med en arbejdstidsnedsættelse i 1968 skulle man dog »*retningsgivende*» have arbejdstid kl. 7–16. Da virksomheden nu i overensstemmelse med tidligere praksis på visse dage, når fisketilførslen var særlig stor, lod arbejdstiden begynde kl. 6, krævede fagforeningen overarbejdsbetaling herfor indtil kl. 7. Herom udtaler Retten, at virksomhedens praksis var velbegrundet i erhvervets særlige vilkår og i virksomhedens økonomiske og tekniske tarv. De bestående aftaler mellem parterne mentes derfor at afgive fornøden hjemmel for i det omfang, rationel drift af virksomheden dikterede det, at bestemme, hvornår arbejdstiden skulle begynde inden for den overenskomstmæssige ramme.

2.5. Konsekvenserne af manglende lokalaftale

2.5.1. *Problemet*

Såfremt lokalaftale *ikke* er nødvendig for at opnå en tilstrækkelig re-gulering af arbejdsvilkårene på det lokale plan, opstår i sagens natur ingen problemer, uanset om de lokale parter måtte være ude af stand til at nå frem til en forståelse, selv om det havde været ønskeligt.

Dette er f.eks. tilfældet, såfremt hovedoverenskomstens hjemmel for indgåelse af lokalaftaler hjemler ret til at dispensere fra en almin-delig i hovedoverenskomsten institueret ordning. Denne vil så – na-turligvis – gælde, såfremt lokalaftale ikke opnås.

Det samme gælder, når det drejer sig om lokalaftaler inden for ledelsesrettens område, hvor arbejdsgiveren jo nemlig i mangel af

lokaftale kan træffe den endelige bestemmelse med hjemmel i ledelsesretten. I relation til spørgsmål, som efter traditionel opfattelse af ledelsesbeføjelsernes indhold principielt falder under arbejdsgiverens bestemmelsesret, når andet ikke er aftalt, vil der derfor ikke kunne opstå noget problem. Muligt gælder det også i relation til anliggender, der ligger i grænselandet for ledelsesrettens område – eksempelvis beslutninger om lønudbetalingsmåden. Et eksempel på, hvorledes en bestemmelse i h.t. ledelsesretten i sidste ende vil udgøre et tilstrækkeligt grundlag mellem de lokale parter, er den ovenfor under 2.1 refererede kendelse af *FV 30/11 1988* (om kirkegårdsgravernes arbejdstid). Et andet eksempel er *FV 23/9 2002*, hvor det ifølge et overenskomstprotokollat var en forudsætning for fastlæggelse af turnusplaner i holddrift, at der var forhandlet lokalt herom, og hvor retten antog, at dette ganske vist forpligtede til gennemførelse af en *reel* forhandling, men at reglen dog ikke udelukkede fastlæggelse af sådanne planer, *selv om* enighed ikke måtte blive opnået.

Forholdet kan også være det, at hovedoverenskomsten ganske vist lægger op til lokal forhandling om anvendelse af en i hovedoverenskomsten omtalt særordning, men dog ikke kan tolkes således, at der *skal* nås en lokaftale, for at en sådan kan gennemføres. Heller ikke i sådanne tilfælde vil der jo nemlig opstå et ureguleret felt, såfremt de lokale parters forhandlinger mislykkes. Denne variant illustreres af *FV 5/10 1994*, hvor hovedoverenskomsten bestemte, at »på områder, hvor det skønnes hensigtsmæssigt at indføre varierende ugentlige arbejdstider, kan der optages forhandlinger mellem arbejdsgiveren og de ansatte arbejdere herom«. Pågældende overenskomst gav i øvrigt nogle ret detaljerede regler om bl.a. den normale ugentlige arbejdstid og dennes placering på de enkelte dage, hvilket arbejdsgiveren dog ifølge bestemmelsen kunne ændre efter skriftlig varsling af de berørte. Retten noterer her, at der ikke var fremkommet oplysninger, der gav grundlag for at antage, at det var en *betingelse* for at indføre varierende ugentlig arbejdstid, at de i bestemmelsen nævnte forhandlinger resulterede i *enighed*, eller at en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om varierende ugentlige arbejdstider skulle *godkendes af organisationerne*.

Tilsvarende er situationen eventuelt, når det, der overlades til lokal aftaleregulering, er »bløde« emner, dvs. sådanne anliggender, som ikke er *afgørende* for de konkrete løn- og arbejdsvilkår. Til denne

gruppe hører f.eks. de tilfælde, hvor en overordnet samarbejdsaftale lægger op til, at arbejdspladsens parter indgår (lokal)aftaler om principperne for virksomhedens personalepolitik, velfærdsforholdene m.v.

Vanskeligheder opstår derimod, hvis der bliver et »hul« i reguleringen af arbejdsvilkårene for den enkelte – altså i princippet et kollektivaftaletomt rum – såfremt de lokale parter er ude af stand til at nå frem til en aftale. Et sådant hul vil kunne materialisere sig i relation til sådanne vilkår i de enkelte ansættelsesforhold, som der *nødvendigt* må være klarhed om. Grænsen for, hvad der er nødvendigt for, at reguleringen af ansættelsesforholdet kan anses for fuldstændig, er vel noget skønsmæssig. Men nødvendigheden kan f.eks. fremstå klart som en konsekvens af den omstændighed, at hovedoverenskomsten udtrykkeligt hjemler *pligt* til at indgå lokalaftale om anliggendet. F.eks. indeholder mange fagoverenskomster kun helt overordnede regler om lønvilkårene og arbejdstidslægningen, men bestemmer i stedet, at der lokalt *skal* aftales lønordninger hhv. tages stilling til arbejdstidens placering.

Problemet er i disse tilfælde, hvad stillingen er, såfremt lokalaftale ikke indgås, eller såfremt en etableret lokalaftale opsiges igen.

2.5.2. Løsningsmodeller

Det kan tænkes, at hovedoverenskomsten tager stilling til, hvordan parterne er stillet i tilfælde, hvor de lokale parter ikke har nogen aftale, eller der er i al fald oparbejdet en kutyme herfor. Såfremt ingen sådan regel findes, er det vanskeligt at sige, hvad stillingen er.

Mere overordnet er mulighederne følgende:

Mulighed 1: Arbejdsstandsning.

Hovedoverenskomsten *kan* udtrykkeligt have defineret situationer, hvor man er ude af stand til at nå frem til en lokalaftale, som interesselister på den måde, at der, når forhandlingsmulighederne er udtømt, er mulighed for kollektiv arbejdsstandsning. Så meget des mere kan de *individuelle* parter i så fald afvikle de bestående ansættelsesforhold i henhold til gældende ansættelsesretlige regler uden at kunne rammes af indsigelser om, at der foreligger en ulovlig kollektiv aktion.

Selv om sådan *udtrykkelig* hjemmel ikke findes, *kunne* man imidlertid betragte tilfælde af denne art som interesselister med den virk-

ning, at hver af de lokale parter ville have ret til at skride til arbejdsstandsning. Tanken bag det kollektive system, som hovedaftaler og fagoverenskomster konstituerer, er jo trods alt, at arbejdsvilkårene fastsættes så udtømmende, at der er en basis for at forpligte parterne til afstå fra at indlede arbejdsstandsning for at opnå bedre eller anderledes vilkår, så længe overenskomsterne løber – altså konstituere fredspligt. Denne forudsætning holder imidlertid ikke stik, hvis centrale dele af vilkårsfastsættelsen er overladt til regulering via lokalaf-taler, og det ikke lykkes de lokale parter at skabe eller opretholde denne regulering. *Såfremt* det antages, at fredspligten derfor *ikke* gælder, når der forgæves – evt. efter gennemløb af det almindelige i Normen eller tilsvarende regler hjemlede fagretlige forhandlingsforløb – er søgt fremforhandlet en lokal ordening, og der heller ikke af de centrale parter er tilrettelagt en anden løsning (jf. nærmere herom nedenfor), må der altså efter dette ræsonnement kunne iværksættes kollektiv arbejdsstandsning med henblik på at opnå hhv. forny en lokalaf-tale.

Det er imidlertid ikke indlysende, hvad en arbejdsstandsning i den lidt specielle situation vil implicere: Vil det f.eks. *kun* være den eller dem, for hvem lokalaf-tale ikke har kunnet opnås, der kan skride til standsning, eller vil manglende lokalaf-taleregulering på en del af et større overenskomstområde berettige til iværksættelse af standsning på *hele* området? Hvorledes skal de normale konfliktvarslingsregler administreres i en situation af den skitserede art, hvor de hjemlede varsler måske end ikke kunne nå at udløbe, inden problemet materialiserer sig?

Dette problem er på visse overenskomstområder løst gennem regler om, at der vel ikke kan iværksættes generel arbejdsstandsning, men at de stillinger, det drejer sig om, dog kan blokeres.

Men i øvrigt er den udfyldende regel almindeligvis næppe, at der er ret til at skride til arbejdsstandsning (i en eller anden form), såfremt de lokale parter *ikke* indgår aftale. Tankesættet bag den overenskomstmæssige fredspligt er jo trods alt, at der ved hovedoverenskomsten finder en tilnærmelsesvis udtømmende regulering sted af arbejdsvilkårene, hvorved begge parter i den kollektive aftale er forpligtet til at leve efter den i overenskomstens løbetid. Den part, der ønsker en ordening, som åbner mulighed for at indlede regulær arbejdsstandsning med henblik på at påvirke vilkårsfastsættelsen, har følgelig

risikoen for, at det kommer til at fremgå *klart* af overenskomsten, at han har reserveret sig denne mulighed. Se i øvrigt nedenfor under 2.5.3.

Problemerne vedrørende standsningsretten er altså komplicerede, hvorfor hele problemstillingen behandles mere detaljeret nedenfor under 2.5.3.

Mulighed 2: Arbejdsgiveren bestemmer

Man kan også tænke sig, at ordningen i mangel af lokalaftale vil være den, at arbejdsgiveren ensidigt bestemmer, hvad der skal gælde, hvilket der altså principielt ikke må reageres imod ved kollektive fratrædelser.

Drejer det sig om lønfastsættelsen, indebærer denne løsning, at arbejdsgiveren ensidigt fastsætter lønnens (lønforhøjelsens) størrelse. Men det vil i sådanne tilfælde i hovedoverenskomsten kunne være bestemt, at han skal overholde en vis samlet lønramme (f.eks. en angivet procentuel regulering), således at realiteten er, at han alene bestemmer dennes *fordeling*. Klausulerne herom kan være også varieret således, at der f.eks. også garanteres den enkelte medarbejder en vis mindsteforhøjelse.

Mulighed 3: Individuel stillingtagen

Mulighed 2 er vanskelig at administrere i forhold til princippet om lønmodtagers frie ret til at sige op ud fra individuelle grunde. Det kan derfor også være, at hovedoverenskomsten må forstås derhen, at anliggendet i mangel af kollektiv lokalaftale vil være overladt til de individuelle parter stillingtagen – herunder således at den omstændighed, at der ikke opnås en aftale hverken på kollektivt eller individuelt plan, afgiver legitim ret til fratræden, hhv. afskedigelse.

Såfremt hovedoverenskomsten f.eks. lægger op til, at der ved lokalaftale skal etableres nærmere regler om rådighedspligt eller om medarbejdernes brug af egen bil i arbejdet, behøver det således ikke ligge heri, at rådighedsvagt- eller bilordninger vil være overenskomststridige, såfremt der *ikke* opnås en lokalaftale med tillidsmanden om dem. Det kan lige så vel være, at overenskomsten må forstås på den måde, det i så fald vil være overladt til de individuelle parter at aftale sig frem. Hvis dette er tilfældet, vil disse parter så hver for sig kunne vægre sig ved at aftale noget. Herefter vil der i de i eksemplifikationen

nævnte tilfælde ikke vil være nogen rådighedspligt for de ansatte, hhv. pligt for dem til at bruge egen bil for den af arbejdsgiveren bestemte betaling. *Kollektive* vægringer ved at gå ind i den af arbejdsgiveren tilbudte ordning vil derimod udmærket kunne være overenskomststridige, ligesom repressalier fra arbejdsgiverside pga. en medarbejders vægring ved at indgå på dem vil være det.

Må anliggendet anses overladt til de individuelle parters stillingtagen, vil den videregående konsekvens endvidere kunne være, at det er op til parterne på det individuelle plan at beslutte, om de overhovedet vil videreføre ansættelsen uden lokalaftale om vilkårene. Også her er det imidlertid i henhold til den omstændighed, at det er den individuelle løsning, der er gældende, implicit, at fratrædelser ikke må styres eller initieres kollektivt.

Se i øvrigt om disse tilfælde nedenfor under 2.5.3.

Mulighed 4: Hjemmel for viderebringelse af sagen

For at undgå at efterlade de lokale parter i en umulig situation, hvis de ikke kan enes, kan det endvidere være foreskrevet i hovedoverenskomsten, at emnet for en resultatløs forhandling på lokalt plan kan *bringes videre* (dvs. tilbage) til de centrale organisationer til forhandling. Disse vil så være underkastet en pligt til at forhandle målrettet under fremlæggelse af deres respektive ønsker og med argumentation for det ønskede (jf. i det hele ovenfor under 2.1 om konsekvenserne af, at der er pålagt en part forhandlingspligt). Reglerne om sådan forhandling kan være indrettet specielt med problemet med den manglende lokalaftale for øje. Men en pligt til at viderebringe sagen følger sådan set altid af de almindelige regler om pligten til fagretlig behandling af opståede tvister i overenskomstens løbetid (jf. *Arbejdsrettens almindelige Del* afsnit VIII, 2.2 og afsnit XXIII, 2.2.1).

Problemet er naturligvis, hvorledes en sådan videreførelse af sagen skal afsluttes, såfremt de overordnede organisationer *heller ikke* kan blive enige.

I så fald vil man kunne havne i en af de ovenfor opregnede første 3 muligheder. Der melder sig imidlertid også et spørgsmål om, hvorvidt anliggendet kan gøres til genstand for retsafgørelse.

I så henseende gælder, at det i al fald kan påses retligt ad ordinær fagretlig vej, om hovedoverenskomstens anvisninger m.h.t., hvad de lokale parter konkret skal foretage sig for at nå en aftale – altså *proce-*

durereglerne – er fulgt, og om der er forhandlet *reelt*. Hvis det f.eks. er forudsat, at der skal forhandles resultatløn, men den ene part ikke forhandler reelt, vil det efter almindelige regler ad rettens vej kunne fastslås, at hovedoverenskomsten er overtrådt.

En forhandlingspligt indebærer imidlertid som nævnt ovenfor under 2.1 ingen pligt til at nå til et forhandlings*resultat*. End mindre kan et sådant resultat i mangel af særlig hjemmel herfor i overenskomsten fastslås ved voldgift. Et overenskomststomt rum, hvor der altså i princippet ikke er noget retligt grundlag for at træffe en retlig afgørelse, lader sig således ikke uden parternes accept udfylde ad rettens vej.

Til illustration heraf kan nævnes *FV 30/10 1986* (der dog ikke drejer sig om en lokalaftale): I overenskomsten mellem Radiotelegrafistforeningen og Det offentlige Aftalenævn for Grønland var det anført, at Radiotelegrafister, som ikke hørte hjemme i Grønland, skulle anvises bolig og svare boligbidrag efter de for tjenestemænd i Grønland gældende regler. Endvidere anførtes, at »*såfremt der i overenskomstperioden sker væsentlig forhøjelse af boligbidraget, optages der forhandling mellem overenskomstparterne.*« Der var enighed mellem parterne om, at en forhøjelse på 50 kr. om måneden eller mere måtte betragtes som en væsentlig forhøjelse. En sådan fandt sted i 1982, men under den derpå følgende forhandling afviste Aftalenævnet at yde nogen kompensation.

Parterne havde aftalt, at en forhøjelse på 50 kr. om måneden skulle betragtes som væsentlig, og dette måtte efter opmandens opfattelse naturligt forstås således, at radiotelegrafisterne ved sådanne forhøjelser skulle have en kompensation, og at spørgsmålet om dennes størrelse *skulle* søges løst ved forhandling mellem parterne. Uenighed mellem parterne om kompensationens *størrelse* måtte imidlertid ifølge Retten anses at være en interessekonflikt, som *ikke* kunne afgøres ved voldgift, medmindre parterne indgik særlig aftale derom.

Den sidste bemærkning skal man bide mærke i. Med henblik på tilfælde, hvor der ikke ad *forhandlingsvejen* opnås en nødvendig lokalaftale, *kan* det således være bestemt i hovedoverenskomsten, at såfremt heller ikke de centrale parter kan nå til enighed, skal sagen indbringes for et særligt nævn, udvalg eller lignende (»*lønnævn*«, »*overenskomstnævn*«, »*tvistenævn*« eller hvad det nu kaldes), det være sig lokalt eller centralt, der så bestemmer vilkårene. Dette nævn kan være sammensat som en juridisk voldgiftsret – og altså i realiteten

2. Den overordnede retlige ramme

udgøre en tvungen voldgift i sagen – eller det kan være sammensat på anden vis (f.eks. konstitueret af udenforstående lønsagkyndige). Evt. er der tillagt nævnet kompetence til at fordele en centralt aftalt ramme for reguleringerne.

Problemstillingen er i øvrigt led i den mere overordnede problemstilling om, hvornår der foreligger en tvist, der kan behandles ad retsvejen (retstvist), og hvorledes lokale interesselister skal håndteres. Se herom nærmere nedenfor under 7, specielt 7.2.2.

Mulighed 5: Tilbagefaldsklausuler

Endelig kan der naturligvis være etableret en tilbagefaldsregel i hovedoverenskomsten – altså forskrifter der virker udfyldende med henblik på det tilfælde, at de lokale parter ikke når en ordning, og som evt. er så tilpas nødtørftige, at de lokale motiveres kraftigt til at bestræbe sig på at få en sådan. Er der aftalt en lønsam eller en procentuel stigning til lokal fordeling, kan det f.eks. også være bestemt, at i mangel af anden lokal aftale fordeles den ligeligt på de ansatte – eller efter de lokale parter egen bestemmelse hver for sig, således at en vis del af forhøjelsen disponeres af arbejdsgiversiden og en anden af de ansatte selv. Tilbagefaldsreglen kan dog også gå ud på, at de centrale parter træffer bestemmelse, såfremt der ikke opnås lokal enighed.

2.5.3. Særligt om standsningsretten

Stillingen *kan* med andre ord være den, at det er muligt at indlede arbejdsstandsning i *en eller anden form* for at lægge pres på den modvillige part i en lokal aftaleforhandling. På de områder, hvor der ikke er taget specifikt stilling hertil i hovedoverenskomsten, er det imidlertid kompliceret at afgøre såvel *om* arbejdsstandsning overhovedet er lovlig i denne situation, som *hvad* en standsningsret i givet fald indebærer.

Anerkendes det, at der er ret til at standse arbejdet, vil det i praksis i al fald indebære, at de ansatte, der ikke opnår en lokal aftale, uden videre vil kunne søge over til mere vellønnet arbejde andetsteds. Ligger der i anerkendelsen af en standsningsret, at der principielt slet ikke mere gælder nogen fredspligt i sædvanlig forstand, vil der endog kunne iværksættes *aktive* konfliktskridt såsom blokade og sympatikonflikt.

Antages omvendt, at der gælder en normal fredspligt uanset det

negative udfald af de lokale forhandlinger, opstår et spørgsmål om, på hvilke arbejdsvilkår, der skal arbejdes videre.

Problemet aktualiseres såvel, når der første gang skal etableres en lokalaftale, som efter opsigelse og udløb af en sådan, og retsgrundene er i kernen identisk i de to tilfælde. I praksis materialiserer problemet sig imidlertid i en lidt forskellig skikkelse, f.eks. derved at der efter eksisterende lokalafalers forsvinden ofte vil kunne blive tale om ret følelige negative forandringer for de ansatte i de personlige arbejdsvilkår. Såvel overenskomsternes udtrykkelige regler som kutymerne og de udfyldende regler, retspraksis anviser, har derfor en forskellig indgangsvinkel på de to tilfældegrupper.

Stillingen efter forgæves forhandling om opnåelse af en lokalaftale

Hvis man tager udgangspunkt i den førstnævnte situation, er problemet altså, hvorvidt der er fredspligt i en eller anden skikkelse, uanset om en lokalaftale *ikke* måtte blive indgået.

Herom *kan* der som sagt være udtrykkelige bestemmelser i hovedoverenskomsten. Det kan f.eks. være bestemt, at den slags uoverensstemmelser skal behandles fagretligt, og at de *ikke* berettiger til arbejdsstandsning. Vanskeligheden er imidlertid, at fredspligtaspektet sjældent berøres (udtrykkeligt) i de respektive (hoved)overenskomster. Se herom også *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXIII, 1 om fredspligtens hjemmel. Er der tale om et hyppigt opstående problem, kan man imidlertid vente sig, at der har udviklet sig kutyper for, hvad der er tilladeligt, og hvad der ikke er.

Uden klar hjemmel i overenskomsten eller i kutyme er problemet større. Her *kan* det meget vel tænkes, at der teknisk set ikke er nogen fredspligt, førend den nødvendige lokalaftale er indgået. I almindelighed må udgangspunktet imidlertid være, at fredspligten gælder. Dette udgangspunkt er jo nemlig det velkendte, altoverskyggende grundlag for overenskomstmæssige relationer i Danmark, og der påhviler derfor (som omtalt af mulighed 1 ovenfor under 2.5.2) den part, som vil hævde, at der i hans overenskomstforhold gælder noget andet i de her berørte situationer, en væsentlig risiko for, at hans opfattelse også kommer til udtryk i overenskomstens tekst (eller har klar kutymemæssig hjemmel), ligesom han har en væsentlig risiko for at få de anliggender reguleret i overenskomsten, som han anser for afgørende for sig.

Et eksempel på, hvilket overenskomstgrundlag der er nødvendigt

2. Den overordnede retlige ramme

for at sikre standsningsretten, er AR 952, hvor det i overenskomsten var bestemt, at der skulle optages »*fri forhandling*« om akkordtarifferne for en række af overenskomsten omfattede bedrifter. Retten fastslår her, at på denne baggrund måtte en part i en strid om lønfastsættelsen, som ikke af den anden part kunne kræves henskudt til faglig voldgift, være berettiget til evt. at anvende arbejdsstandsning, for så vidt der ikke særligt var givet afkald herpå.

Der er imidlertid kun tale om et udgangspunkt, og dette må efter omstændighederne modificeres. Det er således praktisk at sondre mellem følgende tilfældegrupper:

Tilfældegruppe 1: En løsning kan opnås via tolkning og udfyldning

Hovedoverenskomster, som er nogenlunde fyldestgørende, eller hvor en ordning vil kunne opnås ad rettens vej via tolkning og udfyldning, må som udgangspunkt anses for fuldt fredspligtbærende, uanset at lokalaftale ikke opnås, hvis ikke der er *klarere* holdepunkter for at antage andet.

I al fald hvis en overenskomst med beløbs angivelse bestemmer, hvad der skal betales, arbejdstiden og andet centralt, må man således gå ud fra, at fagorganisationen er gået ind på ikke at ville modvirke arbejdets udførelse på de angivne vilkår, uanset at mere perifere anliggender ikke er reguleret ved hovedoverenskomsten, og uanset om denne rummer visse huller og/eller ufuldstændigheder, der dog lader sig udfylde ad rettens vej (se om de fagretlige organers muligheder for at fuldstændiggøre et overenskomstgrundlag ad fortolkningens og udfyldningens vej *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 3.2). Samtidig er formodningen for, at fagorganisationens medlemmer har fundet den aftalte vederlæggelse så rimelig, at arbejdsgiveren ikke vil blive udsat for individuelt motiverede opsigelser, der kan virke som pression.

Problemet koncentrerer sig således om de tilfælde, hvor hovedoverenskomsten *ikke* er tilstrækkelig:

Tilfældegruppe 2: Den endelige regulering henskudt til individuel aftale

I de tilfælde, hvor hovedoverenskomsterne overlader den endelige regulering til *individuel* aftale, ville det være let at forestille sig, at der ikke var nogen fuld fredspligt. Her skubbes den endelige regulering jo nemlig så at sige uden for det kollektivt regulerede område.

Også i sådanne tilfælde vil *kollektivt* besluttede skridt imidlertid formentlig være afskåret, medmindre hovedoverenskomsten siger noget andet.

Et præjudikat, der må tolkes i denne retning, er AR 7862, der antager, at der på en rammeoverenskomsts område ikke var adgang til at iværksætte arbejdsstandsning for at opnå lønforbedring. Den af sagen omhandlede overenskomst omfattede funktionærer og angav blot visse mere generelle kriterier for lønfastsættelsen, som i øvrigt skulle finde sted ved aftale mellem virksomheden og den enkelte funktionær efter de i overenskomsten anordnede retningslinier. Endvidere indeholdt overenskomsten regler om, at uenighed skulle søges bilagt ved mægling. I anledning af uoverensstemmelser vedrørende lønfastsættelsen i en virksomhed under overenskomsten indledte pågældende forbund, nemlig Teknisk Landsforbund, nu kampskridt ved at erklære blokade mod arbejdsgiveren.

Overenskomsten var, konstaterer Retten, en kollektiv overenskomst, hvortil der uanset dens særlige karakter i et vist omfang måtte anses knyttet fredspligt. Uanset den vage og almindeligt holdte karakter af lønfastsættelsesbestemmelsen fulgte det efter Rettens opfattelse af den, at parterne var afskåret fra at iværksætte kollektive kampskridt for at søge opnået en ændring af de i henhold til overenskomsten aftalte lønninger med de enkelte funktionærer, så længe overenskomsten var gældende. Nogle afgivne individuelle opsigelser antoges at have havde et fælles formål i at søge opnået lønforhøjelser, og opsigelserne ansås følgelig i konsekvens af det anførte at være overenskomststridige. Dette antoges at måtte gælde uanset den ret til opsigelse, der ved funktionærloven er tilsikret de enkelte funktionærer.

Resultatet af sagen skal givetvis ses i lyset af, at *netop* når det i overenskomsten er forudsat, at supplementet skal finde sted ved *individue*l aftale, kunne der samtidig heri siges at ligge en forudsætning om, at *kollektive* skridt til påvirkning af resultatet af den individuelle forhandling er overenskomststridige.

Afgørelsen viser i øvrigt, hvor forsigtige hovedoverenskomstparterne skal være ved formuleringen af overenskomsten. Hårfine nuancer i formuleringerne, evt. suppleret med en beskeden praksis mellem parterne m.h.t. forvaltningen af overenskomsten kan være udslagsgivende.

Noget andet er, at man i de tilfælde, hvor det overlades de individuelle parter at nå frem til en løsning, lettere vil kunne forestille sig

2. Den overordnede retlige ramme

situationer, hvor mange ansatte kan have tilstrækkelige individuelle grunde til, at fratræde. Og medens bevisrisikoen for, at der foreligger individuelle fratrædelsesgrunde, under en hovedoverenskomst med normale lønbestemmelser som udgangspunkt vil ligge på lønmodtagerside, vil den antagelig på overenskomstområder, hvor det er overladt til den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager at bestemme lønnen, lettere falde på arbejdsgiverparten.

Tilfældegruppe 3: Den kollektive forhandling er kun tænkt som formidlende i relation til en individuel stillingtager

Samme resultat, nemlig at *kollektivt* besluttede skridt er forbudt, vil man kunne nå frem til, uanset at hovedoverenskomsten bestemmer, at forhandlingerne om f.eks. lønfastsættelsen for den enkelte arbejdstager skal føres kollektivt, dvs. gennem organisationen, *forudsat* at denne kollektive indsats blot er tænkt som en *formidlende* aktivitet, og organisationen ikke er tillagt nogen bestemmelsesret med hensyn til, om den tilbudte løn er tilfredsstillende.

Problemet vil være at afgøre, hvordan hovedoverenskomstens regel er tænkt. Det er langt fra altid let at se i overenskomstteksterne, hvad karakteren af fagorganisationens indsats under den lokale forhandling tænkes at være. Såfremt det f.eks. foreskrives, at lønnen fastsættes ved »individuel aftale«, er formodningen vel for, at fagorganisationen højst kan optræde i formidlerens rolle. Det ville jo ikke stemme godt med en ordning, der taler om individuelle aftaler, hvis fagorganisationen havde ret til at bestemme, hvad vilkårene skulle være for den enkelte, på dennes vegne og med deraf følgende ret til at beslutte, at et resultat ikke nås. Små nuancer i ordlyden vil imidlertid kunne ændre tolkningen. Tales der f.eks. om »individuel lønfastsættelse«, indebærer dette sprogligt set ikke i sig selv nogen binding med hensyn til, hvem der skal træffe bestemmelse om lønnens størrelse. Og tillægger overenskomsten udtrykkeligt fagorganisationen en bestemmelsesret, må den også kunne bestemme, at de tilbudte vilkår er utilfredsstillende, med kollektive opsigelser eller regulær arbejdsstandsning efter reglerne herom til følge.

Tilfældegruppe 4: Rent kollektiv (lokal)forhandling

Forudsætter hovedoverenskomsten, at forhandlingerne om den individuelle vilkårsfastsættelse skal *føres* på *kollektivt*, altså organisations-

mæssigt plan, vil dette nok udgangsvis kunne tages til indtægt for, at overenskomsten hviler på en forudsætning om, at den forhandlende fagorganisation har en ret vidtgående mulighed for ikke blot at give råd og vejledning til medlemmerne, men også at træffe afgørelse m.h.t., hvad der er en acceptabel ordning. Virkningen heraf *kan* meget vel være, at der reelt ikke er nogen fredspligt i traditionel overenskomstmæssig forstand, førend et forhandlingsresultat opnås, fordi fagorganisationen derved reelt opnår en mulighed for at diktere medlemmerne, at de af arbejdsgiveren tilbudte vilkår er et utilstrækkeligt grundlag at arbejde videre på.

Overenskomster med lønordninger af denne art udformes imidlertid i mange varianter. Mere generelt kan herom således kun siges, at den formodning for, at en hovedoverenskomst er fredspligtbærende, som en i den stipuleret mindsteløn eller stipuleret mindstevilkår trods alt giver, svækkes, desto større spillerum der åbnes for supplerende vilkårsforhandling og -fastsættelse på det lokale plan.

Betydningen af overenskomstens regler om behandling af faglig strid og af procedureforskrifter i øvrigt

I øvrigt har det naturligvis betydning, at *alle* tvister ifølge de almindelige regler om behandling af fagretlige uoverensstemmelser (Normen, jf. arbejdsretslovens § 22) skal behandles fagretligt. Det følger således af disse regler, at i al fald *så længe* denne procedure kører, må der ikke indledes kollektive skridt.

Hovedoverenskomsterne giver som nævnt under 2.5.2 undertiden også specielle *procedureforskrifter* for, hvorledes parterne skal forholde sig med hensyn til løsningen af tilfælde, hvor lønforhandlingen *ikke* fører til et resultat. I så henseende gælder den almindelige fredspligt udgangsvis, så længe den foreskrevne procedure ikke er gennemløbet. Hvis der er hjemlet ikke blot pligt til forhandling inden for angivne terminer, men også efter forgæves forhandling pligt til endelig vilkårsfastsættelse ved »lønnævn«, tvungen voldgift el.lign., må fredspligtordningen endvidere anses opretholdt i sin helhed. Dette gælder på lønområdet også, uanset om den endelige retsafgørelse i sagen ifølge hovedoverenskomsten højst kan munde ud i en konstatering af, at lønniveauet generelt set er for ringe, (som det eksempelvis er tilfældet inden for i de traditionelle minimallønsordninger). En overenskomstbestemmelse af denne art har jo nemlig til forudsætning, at arbejdsgi-

veren efter en retsafgørelse, der går i den retning, *skal* justere lønniveauet.

Er det *ikke* bestemt, hvorledes den endelige afgørelse træffes, er problemet, hvad der gælder, når den fagretlige forhandlingsprocedure er kørt til ende, uden at parterne er nået til en forståelse. Man kunne her antage, at procedureforskrifterne har udtømt deres virkning i relation til fredspligtproblematikken. Henvisninger i overenskomsten til, at tvister som de her omhandlede skal behandles fagretligt, *kunne* imidlertid tages til indtægt for, at fredspligten også gælder efter et forhandlingssammenbrud, eftersom sådanne henvisninger jo substantielt set er overflødige, hvis ikke meningen var at hidføre en tolkning i denne retning. Det er dog ikke indlysende, at parterne har tænkt så langt. Når forhandlingerne er kørt til ende, uden at man er nået til en lokalaftale, synes der således i al fald at måtte være ret for de implicerede medarbejdere til at gøre deres stilling op og eventuelt fratræde. Klar er retsstillingen dog ikke – se f.eks. AR 399, der antager, at nogle arbejdere, som i henhold til en aftale havde forpligtet sig til i visse tidsrum ikke at opsiges deres pladser på grund af lønkrav, forinden mægling havde fundet sted, dog ikke derved havde opnået ret til ved kollektivt kampskridt at søge lønnen tvunget i vejret i løbet af overenskomstperioden *efter* foretaget mægling.

Alle disse uklarheder vil kunne undgås, såfremt parterne i hovedoverenskomsten identificerer de involverede retsproblemer og anviser en konkret løsning på dem. Gør de ikke det, må man som regel holde sig til den ordning, der har udfældet sig i praksis hen ad vejen. Når først der i en periode – der ikke behøver være ret lang, såfremt hovedoverenskomstens tekst er i høj grad uklar eller mangelfuld – nogenlunde overensstemmende på de forskellige arbejdspladser under overenskomsten er disponeret på en bestemt måde i de her behandlede situationer, må hovedoverenskomsten nemlig tolkes i overensstemmelse med denne praksis. Se om kutymers betydning for overenskomsttolkningen *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 3.2.

Se i øvrigt om fredspligten i relation til lokalaftaler *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIII, 1.

Fredspligten efter afvikling af en bestående lokalaftale

Om end endnu mere kompleks er stillingen efter afvikling af en alt indgået lokalaftale.

Lokalaftalen afviklet i forbindelse med hovedoverenskomstens udløb

Undertiden vil lokalaftaler overhovedet ikke kunne afvikles inden for den periode, i hvilken den hovedoverenskomst løber, de slutter sig til, idet de efter deres indhold kun kan opsiges til dennes udløb. Se herom nedenfor under 6.2. Konsekvensen heraf vil være, at når dette udløb er nået, må parterne enten indgå en ny lokalaftale sideordnet med, at hovedoverenskomsten fornys, eller affinde sig med, at dennes regler fremtidig udtømmer mellemværendet (medmindre hovedoverenskomsten selv bestemmer andet), således at der med andre ord hersker fuldstændig fredspligt.

Lokalaftalen afviklet uden for hovedoverenskomstens udløbstidspunkt

I de tilfælde, hvor en lokalaftale er lovligt afviklet *uden* for hovedoverenskomstens udløbstermin efter de nedenfor under 6.2 nævnte regler, opstår problemet om fredspligtens omfang imidlertid – så meget mere som at det her ligger det i kortene, at de centrale parter *ikke* tager det omstridte anliggende op og løser det som led i en samlet, overordnet opgørelse. Situationen illustreres f.eks. af FV 27/1 2000, der (dog vel noget overilet i betragtning af det lige nævnte) udtaler mere generelt, at lokalaftaler falder endeligt bort, når opsigelsesvarslet er udløbet og den foreskrevne forhandlingsprocedure er fulgt, således at den til enhver tid gældende overenskomst så er gældende for forholdet.

Det kan her være *aftalt mellem hovedoverenskomstparterne – eller være kutyme for – hvad der materielt skal gælde i stedet for reglerne i en bortfalden lokalaftale, eller hvorledes der proceduremæssigt skal forholdes i anledning af, at lokalaftaler falder væk.*

I så henseende følger det først og fremmest af overenskomsternes almindelige regler om behandling af faglig strid (jf. Normen), at anliggendet kan forlanges behandlet via organisationerne (se herom *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 2.2). Men der kan i hovedoverenskomsten også være særlige procedureregler for dette tilfælde, herunder evt. om, at vilkårene i sidste ende kan forlanges fastsat via lønnævn eller lignende (jf. ovenfor under 2.5.2). Omvendt kan det være bestemt, at der er adgang til arbejdsstandsning ved lokalaftalers bortfald, eller der kan være kutyme herfor.

2. Den overordnede retlige ramme

Tilsvarende kan lokalaftaleparterne naturligvis have vedtaget i lokalaftalen, hvad der skal ske efter dennes ophør.

Den noget komplekse situation, der kan opstå – herunder fordi der kan være tolkningsproblemer vedrørende de udtrykkelige vedtagelser i overenskomsterne – illustreres i afgørelsen *AT B 1986–90/113 (FV 24/1 1989)*. Forholdet var her det, at Det Berlingske Officin i 1981 med en række lønmodtagerorganisationer havde indgået aftaler om bl.a. de enkelte medarbejdergruppers brug af tekstbehandlingssystemer. Året efter blev der imidlertid indgået en såkaldt »5-partsaftale« mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation og en række arbejdstagerorganisationer *også* om anvendelse af sådanne systemer. »5-partsaftalen« skulle ifølge sit indhold ikke ændre eksisterende lokalaftaler, hvorfor Berlingskes specielle aftaler stadig var gældende i Det Berlingske Hus. Berlingeren opsagde imidlertid sin lokalaftale for så vidt angik de tekniske medarbejdere i april 1985, hvorefter den blev afløst af en ny lokalaftale, der benævntes »Husaftale 20«, som efter sit indhold kunne opsiges med overenskomstmæssigt varsel på den måde, at »5-partsaftalen« skulle være gældende i stedet i tilfælde af opsigelse. I 1988 opsagde Berlingske så også »Husaftale 20«, og spørgsmålet var herefter, hvilken aftale der nu var gældende på området. Dette antoges at være »5-partsaftalen« (i sin helhed).

Savnes overenskomstmæssige regler eller en hertil svarende kutyme om, hvad stillingen er efter opsigelsen, må der tages udgangspunkt i almindelige retlige overvejelser:

Hvis *hovedoverenskomsten rummer tilstrækkelige reguleringer af arbejdsvilkårene*, vil disse reguleringer træde ind til erstatning af den lokale aftale, jf. det ovenfor under 2.5.1 nævnte. I tilfælde af *tvivl* om, hvorvidt reguleringerne er tilstrækkelige, må dette afgøres ad sædvanlig fagretlig vej. I sidste ende må afgørelsen om fredspligtens omfang herunder evt. træffes ud fra tilsvarende overvejelser som i de ovenfor nævnte tilfælde, hvor der forgæves er forhandlet om *opnåelse* af en lokalaftale (jf. ovenfor).

Såfremt opsigelsen af lokalaftalen indebærer, at *sådanne reguleringer falder væk, som med klarhed ikke kan undværes for en fuldstændig regulering af vilkårene*, er der teknisk set ikke mere noget tilstrækkeligt vilkårsgrundlag, på hvilket parterne kan forpligtes til at arbejde videre hhv. lade arbejdet udføre. I praksis vil denne pr. definition klare situation dog vanskeligt kunne opstå, så vidt som at lokalaftaler af denne

type normalt kun kan bringes til ophør i tilknytning til hovedoverenskomstens udløb og evt. efter frigørelseskonflikt. Se herom nedenfor under 6.2.

Opmærksomheden samles derfor om *de tilfælde, hvor hovedoverenskomsten ganske vist indeholder regler, der kan træde ind, men hvor disse regler instituerer vilkår, der er utilfredsstillende for den ene part.*

I så fald må der i al fald *forhandles* mellem parterne og evt. de centrale organisationer om de fremtidige vilkår. Dette følger allerede af de almindelige fagretlige regler om behandling af opdukkede stridigheder. Se herom *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 2.2.

Såfremt forhandlingen mislykkes, kan det være, at situationen er den, at den forsvundne lokalaftale ifølge hovedoverenskomsten er en nødvendig forudsætning for, at der overhovedet kan etableres ansættelsesforhold af den art, som en lokalaftale herom ville muliggøre (f.eks. funktionærlignende ansættelse eller timelønsansættelser), eller etableres en særlig ordning (f.eks. flekstid). I konsekvens heraf vil arbejdsgiveren uden forbundets accept ikke fremtidig vil kunne benytte den slags ansættelser, hhv. anvende den lokalaftaleafhængige ordning. Se til illustration *AT 2002/49 (AR 2001649)* hvor det udtales, at det måtte have stået pågældende virksomhed klart, at parternes overenskomst måtte forstås således, at timelønsansættelser efter ophør af den for disse gældende lokalaftale kun kunne etableres eller fortsættes efter forhandling med forbundet.

Bortset herfra vil det afgørende antagelig i første række være, hvorvidt lokalaftalens bortfald indebærer en *vilkårsændring* for de ansatte, som går videre, end hvad de ved overenskomstafslutningen kan antages at have påtaget sig at ville tåle. Med henblik på forringelser for de ansatte bliver det derfor af betydning, om der er tale om en forandring, der må betragtes som væsentlig ifølge de herom gældende individualretlige regler. Se om grænsedragningen i så henseende *Ansættelsesretten*, afsnit XVI, 1.2.1.

Situationen er opstået i en række tilfælde i forbindelse med opsigelse af prislister på akkordområderne (se om disse nærmere nedenfor under 5.2.1). Her accepteres det, at der i princippet er adgang til arbejdsstandsning, indtil nye akkordpriser er aftalt.

Det første præjudikat i den retning er *AR 840*, der anfører, at den betragtningsmåde, at en udløben overenskomst stiltiende er opretholdt, indtil arbejdsstandsning iværksættes, ikke passer på værksteds-

prislister, hvis akkordsatser fremtræder som noget, der fortrænger den i overenskomsten vedtagne timeløn, mens denne gælder i det omfang, hvori der ikke foreligger akkordvedtagelser. Den almindelige overenskomst på pågældende fagområde antoges derfor at måtte træde ind ved den konkrete værkstedsprislistes bortfald. Når dette var sket, ansås arbejderne imidlertid *ikke* ifølge overenskomsten at være pligtige at vedblive at arbejde (altså på timeløn), indtil enighed om en ny værkstedsprisliste kunne opnås. Tværtimod havde det al formodning imod sig, siger Retten, at arbejderne skulle være gået ind på en ordning, hvorefter de i hele den tilbageværende del af en overenskomstperiode ville stå magtesløse over for den betydelige reduktion af arbejdslønnen, arbejdsgiverne kunne fremkalde ved opsigelse af en værkstedsprisliste med deraf følgende overgang til timeløn. Værkstedsprislisten ansås følgelig vel bortfaldet efter lovlig opsigelse uden særlige frigørelsesvarsler, men det måtte stå den af parterne, der ikke var tilfreds hermed, frit for at søge dette forhold ændret ved behørigt varslet arbejdsstandsning.

Med andre ord: Det er ikke muligt for en arbejdsgiver at fremkalde fredspligt i hele overenskomstperioden blot ved at indgå på en gunstig lokal betalingsordning og derefter opsige den igen i hovedoverenskomstens løbetid.

Senere afgørelser viser i samme retning:

AR 1362 fastslår, at en speciel regel i jernindustrien, hvorefter en opsagt værkstedsprisliste udløber uden frigørelsesvarsler, således at arbejdet derefter undergives timeløn, indebar, at den part, der ikke følte sig tilfreds med timelønsordningen, havde lov til at varsle arbejdsstandsning med henblik på at opnå en ny aftale om vederlæggelsen. Dette antoges også at gælde den part, der havde opsagt værkstedsprislisten, således at arbejdet blev overført til timeløn. Denne tilføjelse er væsentlig, så vidt som at den viser, at det ikke er afgørende for konfliktretten, at skylden for lokalaftalens forsvinden ligger på den, over for hvem arbejdsstandsning varsles (hvilket også i praksis ofte vil være umuligt at afgøre).

I AR 1976 fastslås, at hvor der var tale om *nyt* arbejde, og der ikke kunne opnås enighed om en akkordpris, kunne arbejdet i henhold til den pågældende overenskomst kræves udført på timeløn uden adgang for arbejderne til strejke (her og nu). Også når der som i den konkrete sag var tale om ensidig, generel ophævelse af *tidligere* akkorder, kunne

arbejdet kræves udført på timeløn. Men det antoges at følge af de almindelige retsgrundsætninger, som også kommer til udtryk i AR 840 og AR 1362, at arbejderne ikke var bundne af arbejdsgiverens ensidige *ændring* af lønvilkårene. Følgelig ansås nogle udsendte konfliktvarsler for gyldige.

Endelig foreligger AR 5613, hvor arbejdersiden havde opsagt nogle akkordpriser med den følge, at arbejderne i overensstemmelse med en regel i den pågældende overenskomst var sat på timeløn. Dette reducerede indtjeningen, hvorfor forbundet varslede strejke, da enighed om nye akkordpriser ikke kunne opnås. Det antoges her med henvisning til AR 840, 1362 og 1976, at når en akkordprisliste er bortfaldet, og timeløn herefter bliver den aflønningsmåde, man falder tilbage på, står det den part, der ikke er tilfreds hermed, frit for at søge dette forhold ændret ved behørig varslet arbejdsstandsning.

En tilsvarende situation som på akkordområdet kan opstå dér, hvor der anvendes mindstebetalingsoverenskomster (altså overenskomster, der lægger op til, at lønnen på den enkelte arbejdsplads fastsættes ved lokalaftale, dog at udkommet ved en sådan aftalt ordning ikke må underskride den i overenskomsten stipulerede mindstebetaling). Et eksempel er *FV 19/3 1998*, der drejede sig om opsigelse af lokalaftale om et bonussystem med en ikke uvæsentlig lønreduktion til følge (nemlig på 14–15 % af den hidtidige løn, som var mere end den reduktion på 11 %, man på pågældende overenskomstområde var pligtig at tåle efter opsigelse af akkordpriser). Herefter ansås forbundet at have konfliktret vedrørende arbejdet.

Som det fremgår af flere af de citerede afgørelser, må de gældende normale konfliktvarslingsregler respekteres, såfremt hovedoverenskomsten dog indeholder forskrifter om arbejdsvilkårene, der er teknisk tilstrækkelige, og som derfor er trådt ind.

Udfyldes hullet efter lokalaftalen derimod via hovedoverenskomstens almindelige regler *uden* vilkårsændringer til følge, der kan betragtes som væsentlige, dvs. ligger de fremtidige vilkår inden for de af hovedoverenskomsten forudsatte normale arbejdsvilkår, må de ansatte arbejde videre på de ifølge hovedoverenskomsten gældende vilkår. Omvendt kan arbejdsgiveren ikke ensidigt gennemtvinge nye regler i lokalaftalens sted. Dette gælder, uanset om disse regler opfattes som utilfredsstillende.

Mekanismen fastslås sådan set allerede som princip i den lige

nævnte AR 840, når det heri noteres, at den almindelige overenskomst træder ind ved værkstedsprislistens bortfald. Den berøres imidlertid også i en række andre afgørelser: I AR 1206 var forholdet var det, at en lokalaftale vedrørende særlige akkordpriser var blevet bragt til ophør gennem opsigelse fra arbejdsgiverside. Der var ingen bindende kutyme for fortsættelse efter de gamle akkordsatser, og den stedfundne opsigelse af akkordoverenskomsten måtte derfor antages at have bragt denne til definitivt ophør. Virksomheden ansås imidlertid i kraft af sit medlemsforhold til den arbejdsgiverorganisation, der havde indgået den almindelige hovedoverenskomst, som hjemlede timelønninger, at kunne gøre gældende, at denne overenskomsts timelønssatser herefter blev umiddelbart anvendelige på det arbejde, der før havde været omfattet af akkordaftalen. AR 1577 antager, at følgen af, at et mellem lokalparterne vedtaget reglement om overarbejde var opsagt, alene var, at de almindelige overenskomstmæssige bestemmelser om overarbejde var gældende, hvorfor der ikke efter opsigelsen var ret til kollektivt at nægte overarbejde. På den anden side kunne arbejdsgiveren ikke ensidigt fastlægge nye reglementariske bestemmelser for overarbejde. I FV 20/4 1978 var en ældre lokalaftale om aflønningssystemet faldet væk, hvorefter hovedoverenskomstens almindelige lønregler ansås at gælde i stedet. Og i FV 11/4 1984 noteres, at opsigelse af nogle lokalaftaler ikke ville efterlade et ureguleret område.

Det kan være vanskeligt at adskille disse sager fra de lige ovenfor refererede øvrige sager om opsigelse af lokalt aftalte akkorder med deraf følgende ret til standsning. Det kildne punkt er således, om hovedoverenskomsten rummer en regulering af arbejdsvilkårene, der i h.t. gældende fortolkning af hovedoverenskomsten ud fra traditionen på pågældende område må betragtes som *tilstrækkelig*. Det materielle stridsemnes karakter og vanskeligheden ved for en udenforstående at få klarhed over, hvad en overenskomst forudsætter og ikke forudsætter, kan gøre det *meget* svært at afgøre, om anliggendet er tilstrækkeligt dækket af hovedoverenskomstens regler. Et eksempel som viser denne vanskelighed er AR 6321, der drejede sig om en temponedsættelse i forlængelse af bortfaldet af en husaftale om tempo og halvårlig lønregulering. Retten antog her, at den omstændighed, at der ikke længere forelå nogen aftale om en bestemt produktion pr. time, *ikke* medførte, at det var berettiget at nedsætte produktionen

til den størrelse, den havde, inden der for adskillige år siden for første gang blev truffet lønregulerende aftaler i virksomheden. Tværtimod var de af aftalen omfattede typografer forpligtet til at opretholde et sædvanligt, forsvarligt tempo. Det bemærkedes imidlertid, at husaftalens bortfald ikke medførte nogen *nedgang* i lønnen, men alene bortfald af en automatisk løn*regulering*.

I mange tilfælde lader grænsen sig ikke trække af udenforstående uden indsigt i det konkrete overenskomstforhold og de til samme knyttede traditioner og kutymmer. Kun så meget ligger derfor nogenlunde fast, at såfremt tomrummet efter lokalaftalen lader sig udfylde via en arbejdsgiverbeslutning inden for ledelsesrettens grænser, befinder man sig også inden for, hvad lønmodtagersiden må regne med at skulle finde sig i uden at kunne reagere med arbejdsstandsning – anliggendet *er* så *tilstrækkeligt* reguleret.

Et eksempel herpå er AR 7991, hvor arbejderne måtte finde sig i den af arbejdsiveren bestemte arbejdstidsordning efter ophøret af en lokalaftale om arbejdstidens placering. Mere konkret var forholdet det, at en række husaftaler på Berlingske Tidende var opsagt og bortfaldet, hvorefter de ansatte typografiske medarbejdere nægtede at arbejde efter de af arbejdsgiveren udsendte retningslinier for arbejdstidens tilrettelæggelse. Arbejdsgiveren ansås ifølge en voldgiftskendelse berettiget til at forlange, at opsigelsen af lokalaftalerne fik virkning. Han var derfor, mente Retten, også berettiget til at udsende retningslinier for, hvorledes arbejdsforholdene skulle være efter de gyldigt opsagte aftalers bortfald. Det var ikke fra arbejdstagerside godtgjort, at arbejdsgiverens herefter udarbejdede retningslinier indeholdt ændringer, som nødvendiggjorde forhandlinger mellem parterne, eller noget, der krænkede det mellem parterne bestående aftalegrundlag. Følgelig havde arbejderne været uberettiget til i overensstemmelse med BT-klubbens vedtagelse at nægte at arbejde som forlangt, herunder at nægte at udføre overarbejde eller søgnehelligdagsarbejde på de i øvrigt i tariffen angivne vilkår.

I mangel af udtrykkelig regel om, hvad stillingen er mellem parterne efter lokalaftalens bortfald – eller kutyme m.h.t. samme – havner man altså let i en yderst usikker situation m.h.t. fredspligten. Afvejningen af, hvad parterne har forudsat eller ikke forudsat, herunder om de burde have regnet med, at hovedoverenskomstens vilkår ville

kunne komme til at stå alene, er således ofte vanskelig ud i det næsten umulige.

Se i øvrigt om fredspligten efter afvikling af en lokalaftale *Kollektiv-arbejdsretten*, afsnit XXIII, 3.2.3 og afsnit XXV, 1.2.3.4.

Retten til at iværksætte sympatikonflikt

Såfremt det forudsættes, at der principielt slet ikke er nogen fredspligt, førend der er indgået lokalaftale, eller efter en sådan aftale er ophørt, kan der varsles arbejdsstandsning – strejke lockout, blokade og boykot – efter de herom gældende procedureregler. Vælger den kollektive part at iværksætte arbejdsstandsning for at opnå en ny, tilfredsstillende lokalaftale, bliver spørgsmålet imidlertid, om en sådan standsning kan understøttes med sympatikonflikt. Se herom *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXIII, 3.2.2. Spørgsmålet er aktuelt, fordi en lokal interessekonflikt i bekræftende fald vil kunne sprede sig og evt. voldsomt kompromittere den generelle fredstilstand på pågældende område, som den her tilvejebragte hovedoverenskomst har til formål at sikre.

Såfremt der ifølge foregående principielt ikke gælder nogen fredspligt, kan der imidlertid principielt også iværksættes sympatikonfliktskridt. Se AR 1976, hvor forholdet var det, at en sølvsmedje havde indmeldt sig i Dansk Arbejdsgiverforening, hvorefter man opsagde samtlige akkorder for de beskæftigede medlemmer af Guld-, Sølv og Elektropletarbejdernes Forbund. Forhandlingerne om fastsættelse af nye akkordpriser endte resultatløst, og herefter blev arbejdet udført på timeløn, hvilket indebar en reduktion af aflønningen. Forbundet afgav følgelig strejkevarsel og sympatistrejkevarsler.

Retten konstaterede, at når der som i den foreliggende sag var tale om en ensidig, generel ophævelse af tidligere akkorder, kunne arbejdet ganske vist kræves udført på timeløn, men det fulgte dog af almindelige retsgrundsætninger, som også var kommet til udtryk i AR 840 og AR 1362 (jf. ovenfor), at arbejderne ikke kunne være bundne ved arbejdsgiverens ensidige ændring af lønvilkårene. De udsendte konfliktvarsler kendtes herefter gyldige.

Dette principielle udgangspunkt gælder dog næppe på alle overenskomstområder, idet traditionerne kan skifte en del og med dem parternes forudsætninger m.h.t., hvad hovedoverenskomsten tillader. Såfremt det allerede ved indgåelsen af hovedoverenskomsten med en *vis*

klarhed måtte forudses, at der kunne opstå et overenskomsttomt rum i en eller anden henseende pga. manglende lokalaftaler, *kan* dette således meget vel tale *imod*, at hovedoverenskomstens parter har haft til hensigt at åbne mulighed for, at en opstået strid om tarifieringen ét sted via sympatikonfliktreglerne kan få konsekvenser for arbejdsfreden i virksomheder, der *trods* hullet i overenskomsten blev dækket af aftaler.

Se i øvrigt om retten til sympatikonflikt efter afvikling af en lokalaf-tale *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIII, 3.2.3.

2.6. Lokalaftaler og den semidispositive lovgivning

Et særligt problem ligger deri, at arbejdslovgivningen i en vis udstrækning er fravigelig ved kollektiv overenskomst. Man plejer at tale om, at loven er semidispositiv – dvs. fravigelig ved kollektiv, men ikke ved individuel aftale. Se herom *Arbejdsrettens almindelige Del* afsnit VII, 2.1. Spørgsmålet bliver herved, hvorvidt undtagelsen også gælder i relation til kollektive *lokalaftaler*, som jo ganske vist teknisk set er kollektive overenskomster, men hvor sikkerheden for, hvad lønmodtagersiden får ud af arrangementet, ikke er den samme, som når det drejer sig om kollektive overenskomster på centralt plan.

Den lovgivning, der implementerer EU-direktiver, er i en vis udstrækning semidispositiv inden for de i de underliggende direktiver konkret beskrevne rammer, eller inden for, hvad formålet med og principperne bag direktivet tilsiger (se om sidstnævnte § 3 i lov om information og samråd). Hjemmelen for fravigeligheden kan evt. være udformet som i deltidsloven (ifølge § 2) og loven om tidsbe-grænset ansættelse (ifølge § 2), hvorefter loven kun gælder dér, hvor der ikke er indgået en kollektiv overenskomst til opfyldelse af direkti-vet. Men det kan også være angivet, at loven kan fraviges ved kollektiv overenskomst, forudsat denne hjemler tilsvarende rettigheder som loven. Se f.eks. loven om kollektive afskedigelser, § 1, diskriminations-lovens § 1, ligebehandlingslovens § 1 samt ligelønslovens § 1.

En dansk kollektiv overenskomst, der vil kunne anerkendes som sådan af Arbejdsretten efter arbejdsretslovens § 9, herunder en lokal-aftale, vil teknisk set udgøre en kollektiv overenskomst også i EU-retlig sammenhæng. Det bør imidlertid huskes, at det i lyset af EU-

rettens almindelige krav m.h.t. klarheden i nationale *implementerings*-arrangementer må kræves, at en *implementeringsoverenskomst* er klar i anvisningerne m.h.t., hvad der gælder i stedet for *implementeringslovens* normalregler. Dette gør det i sig selv tvivlsomt, hvorvidt en overenskomst, herunder lokalaftale efter dansk model er tilstrækkelig i implementeringsøjemed, se nærmere *Ansættelsesretten*, afsnit VI, 3.2. Men bortset herfra vil det normalt næppe heller være *organisationsmæssigt* tilladeligt at etablere lokale implementeringsoverenskomster under en hovedoverenskomst, der ikke selv rummer implementeringsregler, så vidt som at der heri må forudsættes at ligge en bevidst stillingtagen fra hovedoverenskomstens parter til, hvilken ordning, man ønsker på hovedoverenskomstens område. Har dennes parter således valgt *ikke* at overenskomstimplementere reglerne, må heri som regel indfortolkes en stillingtagen, som vil forpligte de underordnede parter til *heller* ikke at gøre det.

Også love uden EU-retlig baggrund tillader undertiden overenskomstmæssige fravigelser, om end kun i *bestemte* relationer (og evt. inden for konkretiserede rammer). Det gælder således ferieloven (§§ 6, 10, 19, 27, 31 og 40, funktionærloven (§§ 18 og 18 a), loven om kollektive afskedigelser (§§ 7 og 8 om varslingsproceduren) samt helbredsoplysningslovens § 5 (som giver arbejdsgiveren adgang til at indhente visse oplysninger, når der er indgået aftale herom med den modstående lønmodtagerorganisation, og Beskæftigelsesministeriet er blevet orienteret om aftalen). Endelig kan nævnes arbejdsmiljølovens § 72 b om tilsynsordningen og samme lovs forskrifter om sikkerhedsorganisationen, se lovens § 8, stk. 3–5.

Her vil der kunne opstå samme problem som lige nævnt m.h.t. den overordnede organisationsmæssige accept, hvilket vil kunne føre til, at fravigelser på lokalafalteniveau må anses for stridende mod hovedoverenskomsten. Endvidere er det ikke sikkert, at en overenskomst på *lokalafalteniveau* er tilstrækkelig til opfyldelse af *lovens* krav.

Undertiden opstiller lovbestemmelser, der tillader fravigelse ved overenskomst, således betingelser m.h.t. den kollektive overenskomsts indretning, for at fravigelse på denne måde kan finde sted.

Et eksempel herpå er ferieloven. Herfra afvigende ferieoverenskomster skulle førhen godkendes af det offentlige, nemlig Arbejdstilsynet. Herved sikredes, at fravigelser blev baseret på overenskomster af en tilstrækkelig tyngde. Ferieloven af 2000 har imidlertid ophævet god-

kendelsessystemet og i stedet indført en betingelse om, at ferieoverenskomsten skal være indgået på et vist højere niveau i organisationshierarkiet. Herefter er det så op til overenskomstparterne på dette niveau selv at sikre overholdelsen af lovens ubetinget ufravigelige bestemmelser samt at sikre, at lønmodtagerne i øvrigt behandles forsvareligt i lyset af ferielovens formål.

Ferielovens § 5 opstiller i så henseende det krav, at der som aftalepart på lønmodtagerside *mindst* optræder en »*lokal fagforening*«, der er medlem af en *landsdækkende* organisation. En »*landsdækkende lønmodtagerorganisation*« er ifølge lovens forarbejder en organisation, hvis aktiviteter ikke er begrænset til dele af landet, hvorimod der ikke heri kan indlægges et krav om, at organisationen skal være forhandlingsberettiget i forhold til en arbejdsgiverpart. Se hertil ministerens svar på spørgsmålene 76 og 77 til L 178 i 1999–2000. I ministerens svar på spørgsmål 116 omtales f.eks. Centralorganisationen af Metalarbejdere og SiD's anlægs- og bygningsgruppe som landsdækkende. En »*lokal fagforening*« i lovens forstand er ifølge samme forarbejder en fagforening, der har et bestemt geografisk område som virkefelt, og som dækker alle virksomheder inden for det pågældende område; en lokal såkaldt klub (der blot omfatter medarbejderne på en enkelt virksomhed), kan ifølge ministerens svar på spørgsmålene 76 og 77 til L 178 1999–2000 ikke indgå kollektiv ferieoverenskomst efter § 5.

På denne måde undgås det, at de ansatte på en enkelt arbejdsplads underkastes en urimelig tvang, når der forhandles afvigende ferieretigheder. Med dette udgangspunkt kan også konstateres, at i tilfælde af tvivl om, hvorvidt en konkret lokal organisation kan indgå ferieoverenskomst, vil et afgørende vurderingsparameter antagelig være, hvorvidt der er tale om en organisation knyttet til et fagforeningshierarki med en økonomi, der sætter den i stand til at stå en arbejdskonflikt igennem, således at de regler, den fremforhandler, repræsenterer et nogenlunde lige styrkeforhold mellem de forhandlende parter.

Et andet eksempel er helbredsoplysningslovens § 5, hvorefter arbejdsgiveren har mulighed for uanset lovens hovedregel at indhente oplysninger om, hvorvidt lønmodtageren lider af en sygdom, har symptomer på en sådan eller frembyder smittefare, såfremt der er indgået aftale herom med den/de modstående lønmodtagerorganisationer. Denne overenskomst skal imidlertid ifølge lovens forarbejder være indgået med en organisation *uden* for virksomheden. Se lovfor-

2. Den overordnede retlige ramme

slagets bemærkninger til § 5 (jf. L 13 1995–96, Folketingstidende 1995–96, tillæg A sp. 124 ff).

Tilsvarende kan arbejdsmiljølovens tilsynsregler ifølge sit udtrykkelige indhold fraviges, men kun ved overenskomst med *landsdækkende* organisationer (på begge sider, evt. visse nærmere angivne offentlige myndigheder), lovens § 72 b. Endvidere kan samme lovs forskrifter om sikkerhedsorganisationen i § 6 og § 7, stk. 1, fraviges efter lovens § 8, stk. 4, hvis der 1) er indgået en aftale herom mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, *samt* 2) der på en virksomhed, der er omfattet af en sådan aftale, inden for rammen af denne er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte, (herunder eventuelle ledere) i virksomheden eller de ansatte på en del af virksomheden (en afdeling eller et arbejdsområde). Jf. i det hele lovforarbejderne L 154, Folketingstidende 1996–97, tillæg A. Også her er der altså tale om, at lokalaftalen skal være forankret i en overenskomst på højere niveau. Indgås lokalaftalen med de ansatte på blot en *del* af virksomheden, forudsætter lovforslagets bemærkninger endvidere, at aftalen indgås med *de* ansatte, som den vedrører. Bemærkningerne konkretiserer også kravene til aftalen. Beskæftigelsesministeren har i bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde (575 af 21/06 2001 m. senere ændringer) givet nærmere regler om, under hvilke vilkår sådan fravigelse kan ske, og om, hvordan aftaler indgås.

Den omstændighed, at loven ikke udtrykkeligt opstiller noget krav til overenskomstens niveau eller karakter, behøver næppe med nødvendighed at tilsige, at en hvilken som helst lokalaftale er tilstrækkelig til at opfylde kravene. Det vil således nok efter omstændighederne være muligt i en lovregel, der tillader fravigelser ved kollektiv overenskomst, at indfortolke et krav om, at overenskomsten har en vis realitet og soliditet. Herunder vil der evt. kunne indfortolkes et krav om, at pågældende overenskomst (lokalaftale) er udtrykkelig og i sin kerne skriftlig.

2.7. Styringen af lokalaftaler

Lokalaftalers placering i overenskomsthierarkiet

Basalt set skal lokalaftaler vurderes i lyset af, at aftaler på lokalt niveau må respektere overordnede regelsæt, der gælder på området.

En aftale i strid med *lovgivningen* eller *ufravigelige retsprincipper* vil derfor normalt være ugyldig (i den udstrækning hvori modstrid foreligger). Se *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VII, 2. Dette gælder normalt, uanset at aftalen har karakter af kollektiv overenskomst – se sammesteds, specielt under 2.2.1.

Der er mangfoldige eksempler fra retspraksis, hvor dette har været inde i billedet. F. eks. kan nævnes *AT 2000/63 (AR 1999623)* der slår fast, at en offentlig myndighed – konkret en kommune – vel som led i en personalepolitik, der tilsigter at tiltrække og fastholde den bedst kvalificerede arbejdskraft, kan tage hensyn til tidligere ansatte, der er afskediget pga. arbejdsmangel, når myndigheden træffer beslutning om nyansættelser senere, men at man dog ikke ved en lokalaftale om ret til genantagelse havde afskåret sig fra at kunne sikre, at ansættelser ikke *alene* skete ved anvendelse af anciennitetsprincippet. Aftalen tilsidesatte nemlig i så henseende den forvaltningsretlige pligt til at sikre den bedst kvalificerede arbejdskraft, hvorfor den var ulovlig og ugyldig.

Lokalaftaler skal endvidere respektere den *hovedoverenskomst*, i hvis regi de er indgået, samt den evt. gældende *hovedaftale*. Se herom *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VII, 3 (om hvilke fravigelser der ud fra almindelige principper er tilladelige) og *Kollektivarbejdsretten* afsnit XX, 3 (om forholdet mellem kollektive overenskomster på forskelligt niveau). Det er sådan set elementært og fremgår af en række afgørelser, senest *FV 29/3 2006*, der pålægger en virksomhed at anerkende, at nogle lokalt fastsatte akkordsedler var i strid med overenskomsten, og at en sådan akkordaftale skulle udføres inden for rammerne af de mellem parterne fastsatte bestemmelser herom. Der kan imidlertid i betragtning af princippet fundamentale karakter være anledning til at nævne nogle illustrerende eksempler fra retspraksis:

I *AR 7969* havde et fiskeeksportørfirma, som fra den 1. april 1975 var organiseret under Dansk Arbejdsgiverforening, fortsat en gammel praksis fra 1963, hvorefter den daglige arbejdstid lagdes fra kl. 6.00 om morgenen i stedet for fra kl. 7.00, som (hoved)overenskomsten

krævede. Forbundet påstod nu efterbetaling til arbejderne samt bod indeholdende samme. Retten noterede, at arbejdstidslægningen ganske vist fandt sted efter ønske fra arbejderne, og at virksomheden ingen interesse havde haft i denne placering af arbejdstiden. *Uanset* at omlægningen af arbejdstiden ikke medførte en forhøjelse af den normale ugentlige arbejdstid, forelå der imidlertid en klar overtrædelse af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, idet der ikke i overenskomsten var hjemmel for, at en omlægning af arbejdstiden kunne aftales lokalt. Virksomheden blev herefter pålagt bod.

I AT 1992/173 (AR 9208) siges, at en (hoved)overenskomst kun kan fraviges af overenskomstparterne selv. En mundtlig indgået aftale mellem en virksomhed og nogle af de ansatte havde derfor ikke gyldighed, for så vidt den fraveg overenskomsten til skade for medarbejderne. Da det ikke under sagen var godtgjort, at det pågældende forbund eller nogen, der kunne handle på forbundets vegne, udtrykkeligt eller stiltiende havde godkendt lokalaftalen, statueredes, at der forelå overenskomstbrud, hvorfor der pålagdes arbejdsgiveren bod.

I AT 1992/151 (AR 92026) var situationen den, at (hoved)overenskomsten bestemte, at holddrift uden for søn- og helligdagsdøgn skulle betales med et tillæg af 40 kr. pr. time. Efter nogle lokale forhandlinger indførtes der imidlertid i en virksomhed under overenskomsten arbejde i nathold fra søndag aften til fredag morgen, og spørgsmålet var nu, hvorvidt 40 kroners-tillægget skulle betales til natholdet. Arbejdsgiveren henviste herved til, at det var arbejderne selv, der ønskede at arbejde søndag aften i stedet for fredag aften. Ved en voldgiftsret blev det imidlertid fastslået, at der ikke var hjemmel til ved lokale aftaler at ændre (hoved)overenskomstens bestemmelser om holddriftstillæg for søn- og helligdagsarbejde. Herefter ændrede virksomheden straks arbejdstiden for natholdet således, at søndagen ikke indgik i den, men den afslog at udbetale 40 kroners tillægget for de søndage, hvor der allerede havde været arbejdet i holddrift. Som begrundelse henviste man til, at man havde været i god tro, og til, at spørgsmålet først havde fundet sin afklaring ved voldgiftskendelsen. Forbundet på sin side krævede efterbetaling. Retten fastslår, at da man ikke ved lokalaftale kan fravige en overenskomsts betalingsbestemmelser til skade for arbejdstagerne, måtte der ydes efterbetaling som af forbundet krævet.

Endelig kunne nævnes FV 29/1 1992. Her var problemet det, at en

virksomheds regnskabschef i 1986 havde indgået aftale med fællestillidsmanden vedrørende betaling for holddriftstimer, hvorved man fraveg den gældende (hoved)overenskomst. Aftalen blev opslået på virksomheden og trådte i kraft 1. januar 1987. Ordningen var dyrere for virksomheden end (hoved)overenskomsten, men den var ikke i forhold til denne gunstig for nogle bogbinderassistenter, der blev omfattet af den. Ordningen var desuagtet ikke blevet godkendt som lokalaftale af tillidsmændene for bogbinderne og deres assistenter endsige af Dansk Bogbinder- og Kartonnagearbejderforbund. Forbundet gjorde derfor gældende, at overenskomsten var klar, og at fællestillidsmanden ikke havde været berettiget til at frafalde forbundets ret efter overenskomsten, samt at virksomheden ikke havde indgået nogen aftale med forbundet. Retten fastslog, at lokalaftalen forringede de overenskomstmæssige rettigheder for de af forbundets medlemmer, der havde arbejde i holddrift. Eftersom lokalaftalen hverken var blevet godkendt af bogbinderne og deres assistenter eller af forbundet, fandt opmanden ikke, at lokalaftalen var bindende for forbundet. Herefter blev virksomheden tilpligtet at efterleve overenskomsten.

Som denne sag viser, er udgangspunktet for vurderingen af, om en kollektiv lokalaftale er tilladelig, det samme som ved vurderingen af, om en *individuel* aftale strider mod den gældende overenskomst. Hvis det vedtagne ville være ulovligt på det individuelle plan, ændrer den omstændighed, at ordningen har karakter af kollektiv lokalaftale, altså normalt intet herpå. Hvis lokalaftalen indebærer udmålelige *forringelser for den enkelte ansatte* i forhold til hovedoverenskomsten, må lokalaftalen af den grund normalt anses som overenskomststridig. Det samme gælder imidlertid, såfremt lokalaftalen blot indebærer *omforandringer* i forhold til (hoved)overenskomstens ordning, som vil vanskeliggøre forbundets tilsyn med reglernes overholdelse. Se herved *Arbejdsrettens almindelige Del* afsnit VII, 3.

Noget andet er, at det som allerede berørt ikke er ualmindeligt, at hovedoverenskomsterne – udtrykkeligt eller kutymemæssigt – tillader fravigelser ved *kollektiv* lokalaftale, men derimod ikke ved *individuelle* aftaler. Derfor vil der også efter omstændighederne kunne opstå diskussion om, hvorvidt der er *praksis* (kutyme) for en forståelse af hovedoverenskomsten, som tillader sådant. Et eksempel herpå er *FV 20/12 1983*, hvor forholdet var det, at en (hoved)overenskomst inde-

holdt regler om arbejdstiden for den enkelte arbejder, men hvor der i en husaftale i en virksomhed under overenskomsten var indført afvigende regler om arbejdstidens tilrettelæggelse under hensyn til visse opgavers særlige karakter i forbindelse med indførelse af ny teknik. Overenskomstens bestemmelser om arbejdstiden var også forud for indførelsen af den nævnte nye teknik blevet fraveget i husaftaler for den pågældende klubs medlemmer. På denne baggrund fandt retten, at den nu indgåede husaftale afgav tilstrækkelig hjemmel til, at virksomheden kunne tilrettelægge den daglige arbejdstid med respekt for gældende lovgivning og på en måde, der ikke medførte åbenbart urimelige arbejdsvilkår for medarbejderne. Det vagtskema, som gav den længste effektive arbejdstid, indebar en arbejdstid på 8 timer, medens den korteste arbejdstid var på 5 timer, og denne variation lå efter rettens opfattelse inden for rammerne af det skøn, der måtte tilkomme arbejdsgiveren under hensyn til formålet med overenskomstbestemmelsen. Herved bemærkedes, at arbejderparten på virksomheden – hvor man altså oven i købet havde en langvarig tradition for at fravige den almindelige (hoved)overenskomsts bestemmelser ved særlige husaftaler – havde haft en lige så stor tilskyndelse som arbejdsgiverparten til i aftalen at præcisere det, hvis man lagde vægt på, at (hoved)overenskomstens bestemmelser om fordelingen af den ugentlige arbejdstid på de enkelte arbejdsdage ikke måtte fraviges.

Anses hovedoverenskomsten for overtrådt ved en modstridende lokalaftale, vil det kunne medføre sædvanlige sanktioner for overenskomstbrud, typisk bod. Den krænkede part i hovedoverenskomsten vil endvidere kunne kræve det lokale arrangement afviklet.

Sidstnævnte indebærer *i det mindste*, at den lokale ordning kan opsiges med sædvanligt varsel for opsigelse af overenskomster uafhængigt af hovedoverenskomstens udløbstid. Selv om den afvigende ordning måtte have fæstnet sig på en sådan måde, at der reelt er blevet tale om en stiltiende derogeringsordning, vil man således i hvert fald tillade opsigelse af de i henhold til denne etablerede afvigende lokalordninger uafhængigt af hovedoverenskomstens udløbstid. Se *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXV, 1.2.3.4 om afvikling af lokalaftaler og 1.2.3.5 om afvikling af kutymer samt nedenfor under 6.1.

Efter omstændighederne vil den (hoved)overenskomststridige lokalaftale imidlertid også kunne tilsidesættes umiddelbart som ugyldig:

Det er således en konsekvens af almindelige ugyldighedsregler, at en aftale vil kunne tilsidesættes, såfremt den *kendeligt strider mod forpligtelser til anden side*. Allerede af den grund vil en lokalaftale, der *klart* strider mod den for forholdet gældende almindelige faglige overenskomst på området normalt være ugyldig.

Derimod indtræder der ikke uden videre ugyldighed, blot fordi aftalen strider mod en parts forpligtelser over for hans *egen* organisation. Hertil må således kræves, at denne forpligtelse tillige indgår som del af hovedoverenskomsten.

En i så henseende illustrativ sag er AT 1987/84 (AR 86089): Efter overenskomstforlængelsesloven af 1985 blev der på et dagblad indledt forhandlinger om en lønaftale mellem bladet og det typografiske personale. Herigennem opnåedes en to-årig lønaftale indeholdende visse lønreguleringer. I tilknytning hertil blev der udarbejdet et mødereferat vedrørende lønforhandlingen indeholdende nogle yderligere tilsagn fra virksomheden (altså en supplerende lokalaftale). Dette referat fremsendtes *ikke* til godkendelse i arbejdsgiverorganisationen sammen med lønaftalen. Arbejdsgiverorganisationen nægtede imidlertid at godkende det yderligere tillæg, da man blev bekendt med samme.

Retten konstaterer her, at begge parter på arbejdspladsen ved indgåelsen af den omtalte aftale *vidste*, at tillægget ikke ville blive godkendt af virksomhedens organisation. Parterne var derfor enige om, at tillægget ikke skulle indsendes til denne, men være gældende mellem dem uden godkendelse i organisationen. Under disse omstændigheder fandtes organisationens senere underkendelse af tillægget ikke at kunne fritage virksomheden for at overholde denne del af aftalen, hvis gyldighed mellem parterne netop *ikke* var betinget af eller forudsatte organisationens godkendelse. Hverken virksomheden eller arbejdsgiverorganisationen havde imidlertid pådraget sig bodsansvar ved at underkende henholdsvis søge at frigøre sig fra aftalen, som typograferne jo ved dennes indgåelse vidste ville blive underkendt, såfremt den kom til organisationens kundskab.

I tilknytning til det anførte erindres i øvrigt om, at det ikke *enhver* ordning, der er anderledes end overenskomsten, som kan tilsidesættes til fordel for denne, idet arbejdsgiveren på sin side i de fleste overenskomstforhold ikke nødvendigvis er afskåret fra at yde *bedre* vilkår end denne. Se f.eks. AR 2875, hvor det fastslås, at en mellem en virksomhed og dets arbejdere på grund af visse begivenheder truffen lønaftale

ikke uden videre kunne bringes til ophør af arbejdsgiveren. At denne ved at afslutte aftalen havde undladt at bøje sig for en henstilling fra sin egen organisation, kunne ikke være afgørende i forhold til modparten. Aftalen kunne derfor efter sin natur som særaftale kun bringes til ophør med et passende varsel, som blev ansat til det sædvanlige 3 måneders varsel.

Det er ikke altid let at afgøre, om en lokalaftale, der ikke er i overensstemmelse med hovedoverenskomsten, kan tilsidesættes som ugyldig straks, eller om den må opsiges med varsel. Selve overtrædelsen kan være mindre klar, og der kan som nævnt også have udviklet sig kutymen, som gør fravigelser, der efter overenskomstens tekst turde fremstå som utilladelige, i en eller anden grad legitime alligevel. Hvis der er tvivl om, hvorvidt tilsidesættelse af lokalaftalen kan finde sted med umiddelbar virkning – altså om der er tale om regulær ugyldighed – vil det derfor også spille en rolle, om der foreligger ugyldighedsgrunde i forbindelse med lokalaftalens *indgåelse* – se herom *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXV, 1.1 (om overenskomsters ugyldighed) – f.eks. utilbørlig tvang. Forholdene på dette tidspunkt kan således understøtte vurderingen af, om der må blive tale om en egentlig ugyldighedsvirkning. Som eksempel kan nævnes *FV 4/10 1993*, hvor et selskab ved flytning af 2 mekanikere fra sin adresse i Tåstrup til en ny afdeling i Brøndby havde forhandlet med og fået mundtlig accept fra de to om en ny bonusaftale, som skulle gælde for Brøndby-afdelingen. Forbundet mente imidlertid, at den i Tåstrup gældende bonusaftale også gjaldt for mekanikerne i Brøndby. Retten fastslår, at lokalaftalen var blevet indgået på et tidspunkt, hvor direktøren havde planer om at oprette et værksted i Brøndby, og at den efter sin ordlyd omfattede de mekanikere, der var beskæftiget hos selskabet. Lokalaftalen omfattede herefter også de to mekanikere, der var blevet flyttet fra Tåstrup til Brøndby. Da direktøren herefter havde været uberettiget til at frigøre sig for så vidt angik de to, og *da der var lagt et vist pres på mekanikerne*, idet deres stillinger under forhandlingerne var slået op, var der ikke grundlag for at fastholde dem på accepten af en ny aftale.

Om ugyldighedsproblematikken i relation til overenskomststridige aftaler, se i øvrigt specielt *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VII, 3.2.

Overenskomstmæssige styringsmuligheder

På dette grundlag er det muligt i hovedoverenskomsten at indføre regler, der med bindende virkning styrer de lokale parter aftaleindgåelse.

Denne styring kan have den form, at der simpelt hen i hovedoverenskomsten opstilles faste *materielle rammer*, som lokalparterne under bodsansvar ikke *må* overskride – og som de efter den lige citerede retspraksis heller ikke gyldigt *kan* fravige. Eksempel: Når afgørelsen af arbejdstidens konkrete placering henskydes til lokal forhandling, kan det være bestemt, hvad dens yderste tidsmæssige grænser må være, og at der skal være en pause på et angivet antal minutter.

En blødere styring af lokalaftalerne kan finde sted via *hensigtserklæringer*, der binder de lokale aftaleforhandlinger – jf. ovenfor under 2.1 – eller via mere *konkretiserede retningslinjer* eller *kriterier*, som det pålægges dem at tage udgangspunkt i. Eksempelvis kan det pålægges lokale parter, der skal forhandle den lokale løn, at tage hensyn til foreliggende statistik, til lønnen for nærmere bestemte grupper eller lignende.

Tilsvarende kan der opstilles *betingelser* for *indgåelse* af lokalaftale med et bestemt indhold. Disse kan være *objektive* (som f.eks. alder og formelle uddannelseskrav) eller *subjektive* (f.eks. gå på de af lokalaftalen omfattede lønmodtageres helbred eller tilstedeværelsen af »særlige driftsmæssige grunde«). Foreligger en objektiv betingelse, vil dens overholdelse umiddelbart kunne påses ad rettens vej (såvel som af de centrale parter selv). Er betingelsen derimod af subjektiv og skønsmæssig karakter, kan aftalen ikke uden videre tilsidesættes af de centrale parter endsiges retligt underkendes. Men den, der påberåber sig lokalaftalen, må dog ved den retlige efterprøvelse være i stand til at påvise de saglige grunde til at anse betingelsen for opfyldt.

Endelig kan rammen have den form, at det lokale forhandlingsresultat skal *godkendes* af den centrale part, for at lokalaftalen kan få virkning. Se herom nedenfor under 3.2. Uden sådan regel kan den centrale part principielt *ikke* regne med at kunne underkende et lokalt forhandlingsresultat, der holder sig inden for, hvad overenskomsten tillader, når denne dog forudsætter, at der indgås lokalaftaler. Væsentligt er det i øvrigt at bemærke, at når hovedoverenskomsten konstituerer godkendelsesordninger, er de forpligtende over for den anden

overenskomstpart. Givne godkendelser kan således ikke negligeres eller tilbagekaldes uden denne anden overenskomstparts accept.

Et særligt problem opstår i øvrigt, når en central part søger at styre den konkrete lokalaftaleindgåelse ved at udøve pres på eller yde »rådgivning« til sin lokale part under forhandlingerne. Om sådant er tilladeligt vil afhænge af en fortolkning af hovedoverenskomsten. Se herom f.eks. nedenfor under 5.2.2.

2.8. Tolkning af lokalaftaleklausuler og lokalaftaler

De almindelige tolkningsproblemer

Det er langt fra altid, at de retlige problemstillinger, der knytter sig til den lokale aftaleindgåelse, står aldeles klart for parterne i de hovedoverenskomster, der åbner op for lokal aftaleregulering, eller disse parter har i al fald kun taget sporadisk eller usystematisk stilling til dem. Den benyttede sprogbrug i hovedoverenskomsterne er heller ikke altid konsistent og formuleringerne utvetydige.

Den, der beskæftiger sig med lokalafteleanliggender, vil hurtigt løbe ind i disse vanskeligheder. Det kan endog forekomme, at parterne på et område *definerer* – hvilket ikke behøver ske udtrykkeligt – begreber på en anden måde, end man efter naturlig sprogbrug eller gængs juridisk terminologi ville gøre. F.eks. kan udtrykket »lokalaftale« – eller det ditto fænomen – udmærket være defineret anderledes i en konkret overenskomst, end de ovenfor opridsede almindelige principper tilsiger. Således anvendes betegnelsen undertiden også på aftaler, der angår enkelte lønmodtagere, *uanset* at en faglig organisation ikke er part. Andre steder anerkendes hovedoverenskomstens regler om lokalaftaler ikke som anvendelige på kollektive aftaler om *konkrete* personers forhold.

Endnu større problemer er der ofte i relation til den måde, på hvilken lokalaftalerne affattes, så vidt som at lokale parter oftere tænker på substans end juridisk teknik, når de formulerer sig.

Eventuel tolkningstvivl må afklares i det enkelte tilfælde i lyset af aftalerettens og arbejdsrettens almindelige principper for fortolkning og udfyldning af aftaler og overenskomster. Se herom *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXII, 3.2. Herunder må lokalaftalen som andre overenskomster som udgangspunkt tolkes, udfyldes og suppleres i

henhold til det, der følger af de overordnede aftaler (dvs. *overenskomstkonformt*) og af det fagretlige systems almindelige regler og principper.

Et eksempel på overenskomst- og principkonform tolkning: Når hovedoverenskomsten konkret hjemler mulighed for indgåelse af lokalaftaler inden for ledelsesrettens område, er formodningen altid for, at arbejdsgiveren har bevaret retten til i sidste ende at bestemme, hvad der skal foretages, såfremt lokalaftale ikke opnås. Se nedenfor under 5.3.

Et eksempel på supplerende: Lokalaftaler om afskedigelsesforhold skelner ikke altid klart mellem forhandling, høring og information, når de hjemler regler i denne retning. I så fald må man falde tilbage på det kollektive systems almindelige regler, in casu reglen om, at den faglige organisation, evt. gennem tillidsrepræsentanten, *altid* kan kræve fagretlig forhandling om de forhold, den får kendskab til gennem en orientering fra arbejdsgiveren, med sigte på at sikre, at overenskomstens regler i situationen overholdes. Er pligt til *information* hjemlet, kan sædvanlig fagretlig *forhandling* derfor allerede af den grund opnås.

Men kutymen kan i øvrigt også virke reparerende på uklarheder. Se f.eks. *AT 1985/40 (AR 10258)* hvor en lokalaftale om ret for tillidsrepræsentanterne til at blive orienteret om forestående afskedigelser efter den måde, aftalen var praktiseret på i 4 år, (i sig selv) antoges at sikre dem et krav på forhandling om sådanne.

Særligt om henvisningsklausuler

Et specielt tolkningsproblem er en konsekvens af de arbejdsretlige regelsæts vildtvoksende og uoverskuelige karakter, som i særlig grad belaster lokale parter uden den tid til rådighed, som er nødvendig for at sikre sig et overblik. Dette har til konsekvens, at de ofte har en fristelse til at inddrage uden for liggende regelsæt i aftalen for at få denne til at fremtræde så komplet som muligt i forhold til de problemstillinger, de beskæftiger sig med. Det sker ved, at parterne genfortæller eller henviser til stof fra anden retlig kilde. Som eksempel kan nævnes de vanlige klausuler om at »i øvrigt gælder ...«.

Problemet vil i så fald blive, hvorvidt de refererede eller henviste regler skal betragtes som fuldt (overenskomstmæssigt) gældende mellem lokalaftaleparterne, eller om der er tale om neutrale henvisninger

af rent ordensmæssig/pædagogisk karakter. I førstnævnte fald vil det have til konsekvens, at overtrædelser kan blive selvstændigt bodspådragende. Som et eksempel (om end med relation til en hovedoverenskomst) kan nævnes afgørelsen i *AT 2002/6 (AR 2000245)*, der antager, at en bestemmelse om, at arbejdsgiveren, når andre egnede lokaler ikke kunne anvises, skulle stille skur eller skurvogn til rådighed til spisning, vask, omklædning m.v. »i overensstemmelse med gældende regler« indebar, at disse var blevet en del af overenskomsten, som derfor kunne bodssanktioneres. En anden konsekvens vil være, at *organisationerne* kan forlange stridigheder om den henviste regel behandlet ad *fagretlig vej*, hvorimod tvister om neutrale bestemmelser ikke afgøres ad fagretlig vej uden parternes enighed herom. Se herom i øvrigt *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 3.1 om henvisningsklausuler og neutrale overenskomstbestemmelser.

Det følger af almindelige aftaleretlige regler, at der stilles særlige krav til beviset for, at standardvilkår er vedtaget mellem to aftaleparter. Tilsvarende skærpes kravene til beviset for, at hvad en part kan anses at have påtaget sig, desto mere byrdefuld og usædvanlig en forpligtelse, der er tale om. Omvendt lempes kravet til beviset for vedtagelsen, desto tættere den regel, der er tale om at bringe i anvendelse, er på den udfyldende regel for tilfældet. Disse principper omfatter også henvisningsklausuler af den nævnte art i kollektive lokalaftaler, hvor efter omstændighederne ydermere det moment kan spille ind, at det har formodningen imod sig, at de overordnede parter, der er rådige over overenskomststoffet, skulle have accepteret de lokale parters inddragelse af eksternt stof, når hovedoverenskomstparterne selv har fravalgt det på centralt niveau.

Dette tilsiger i praksis, at der ofte må kræves klarere holdepunkt i lokalaftalen for, at et udenfor liggende regelsæt kan antages at være gjort til en materiel del af aftalen. Formodningen vil herunder normalt være *imod*, at lokalaftaleparterne har vedtaget at integrere lovgivning som materiel del af deres mellemværende. Dette gælder i særlig grad, når det drejer sig om strafsanktionerede offentlige forskrifter. Se udtalelserne i *FV 27/5 2002*, der kræver sikre holdepunkter for at fastslå, at overenskomstparter har vedtaget at implementere offentlig-retlige arbejdsmiljøregler i overenskomsten, eller at disse i øvrigt skal kunne sanktioneres med arbejdsretlig bod. En helt nøgen gengivelse af den udenfor liggende regel vil i al fald næppe gøre denne til over-

enskomststof. Se *FV 16/4 2000*, hvor et bilag til en overenskomst indeholdt uddrag af arbejdsmiljøreglerne om hviletid og fridøgn, hvilket ikke ansås som en del af overenskomsten. Retten henviste herved til, at overenskomsten ingen direkte henvisning til bilaget indeholdt, og til at der ved at anse reglerne som en del af overenskomsten kunne opstå et dobbelt sanktionssystem.

Se i øvrigt om henvisningsklausuler *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XX, 3.1.

3. Tilvejebringelse af kollektive lokalaftaler

3.1. Indgåelse af kollektive lokalaftaler

Om selve indgåelsen af kollektive lokalaftaler kan hovedoverenskomsten indeholde nærmere regler. Visse steder har overenskomstparterne ligefrem etableret generelle aftaler specifikt desangående. Men mangler (klare) vedtagelser af denne art, bliver almindelige aftaleretlige regler afgørende.

3.1.1. Parterne

Det første spørgsmål, der melder sig, er, *hvem* der mere konkret *kan* være part i en lokalaf tale – og i forlængelse heraf også ofte, hvem der konkret er *blevet* part i en eksisterende sådan aftale. Se herom også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XX, 2.2.4.

Arbejdsgiversiden

Arbejdsgiverpart i en lokalaf tale kan som berørt ovenfor under 1.4 være såvel den lokale arbejdsgiverorganisation som – mere almindeligt – den berørte arbejdsgiver selv (v/ den befuldmægtigede ledelse eller den af aftalen berørte og ud fra en stillingsfuldmagt virkende arbejdsledelse). Det forekommer dog også, at den pågældende landsdækkende arbejdsgiverorganisation indgår en overenskomst med sig selv som deltager, men blot dækkende en bestemt arbejdsgiver – evt. i tilslutning til fagets almindelige overenskomst. I så fald opstår efter omstændighederne en lokalaf tale i nærværende fremstillings forstand.

Når den lokale eller centrale arbejdsgiverorganisation optræder i sådan sammenhæng, er det ikke altid let at afgøre, hvorvidt den rent konkret er blevet part i aftalen, eller om det er medlemsvirksomheden, der er part, idet arbejdsgiverorganisationen blot har optrådt på dennes vegne. Betydningen er, at organisationen har et videregående ansvar for opfyldelsen af aftalen, såfremt den selv er part i den, end det ellers vil være tilfældet.

Udgangspunktet må i så henseende være underskriften på lokalaftalen. Den, der tegnes i henhold til den mest vidtgående fuldmagt, underskriveren besidder – se om denne nedenfor under 3.1.2 – må med andre ord hæfte for aftalens opfyldelse, hvis ikke det fremgår klart, at underskrivelsen alene har fundet sted i underskriverens ejendoms af fuldmægtig på trinlavere niveau.

Også i relation til den implicerede virksomhed eller arbejdsplads kan der opstå problemer med at afklare, hvem parten er. Se om arbejdsgiverbegrebet *Arbejdsrettens almindelige Del* afsnit III, 2. I så henseende gælder, at aftalen vil implicere *den* juridiske person, der efter fuldmagsreglerne tegnes i henhold til den i den konkrete situation optrædende arbejdsgiverrepræsentant (jf. nedenfor under 3.1.2). Noget andet er, at lokalaftalens *gyldighedsområde* kan være begrænset til en del af virksomheden – se herom nedenfor under 4.

Lønmodtagersiden

For at der overhovedet kan være tale om en kollektiv lokalaftale, må parten på lønmodtagerside være en kollektiv enhed, se ovenfor under 1.4. Medmindre hovedoverenskomsten bestemmer noget andet, kan i så henseende såvel det landsdækkende forbund, lokalafdelingen hhv. den lokale fagforening som rent virksomhedsbaserede faglige foreninger, herunder såkaldte klubber, efter omstændighederne være parter i lokalaftaler med reference til en hovedoverenskomst.

I praksis optræder tillidsmanden ofte som forhandler – se nedenfor under 3.1.2. I så fald kan det være vanskeligt at efterfølgende at afgøre, hvem han egentlig har tegnet. Såfremt hovedoverenskomsten f.eks. bestemmer, at der kan dispenseres fra bestemmelserne ved aftale med de »ansatte«, »arbejderne« el. lign., kunne der jo således meget vel være tænkt *såvel* på aftaler på det individuelle *som* på det kollektive plan. Såfremt begge muligheder er til stede, bliver problemet derfor, om det tilvejebragte udgør en *kollektiv* lokalaftale, eller om der er tale om en *individue*l aftale med tillidsmanden som fuldmægtig for den (eller de) berørte. Se herom ovenfor under 2.1.

Afhængig af indretningen af organisationsstrukturen kan der endvidere opstå problemer med at afklare, *hvilken* organisations(d), der er blevet part i en indgået lokalaftale på lønmodtagerside. Vejledende i så henseende i mangel af holdepunkt for andet synes at måtte være forhandlingsemnets mere eller mindre centrale karakter.

Tilfælde, hvor lokalaftalens virkning afhænger af, hvem parten er

Der kan opstå særlige problemer i den udstrækning, i hvilken lokalaf-taler indgået af *lokale* parter har andre retlige implikationer end (lokal)aftaler, der indgås gennem organisationerne på *centralt* plan. Her må der ved fastlæggelsen af, hvilken type aftale, en konkret indgå-et lokalaf-tale er, ses på, hvilken rolle de centrale organisationer har haft ved aftaleindgåelsen.

Et par afgørelser berører problemet:

I *FV 20/4 1994* var der på en arbejdsplads opstået strid om, hvor-vidt satserne i nogle aftaler om produktivitetsfremmende lønssystemer indgået i henhold til overenskomsten mellem Nærings- og Nydelses-middelarbejderforbundet og Køndindustriens Fabrikantforening skulle reguleres i henhold til forligsmandens mæglingsforslag. Baggrunden var, at Overenskomstnævnet den 4. januar 1994 havde udtalt, at en betingelse for at anvende mæglingsforslagets reguleringssatser var, at der forelå en kollektiv overenskomst indgået mellem (de *overordnede*) organisationer og ikke en lokalaf-tale på den enkelte virksomhed. Det måtte derfor nu afgøres ved voldgift, hvorledes de omtalte aftaler skulle ansues.

Voldgiftsretten startede her med at konstatere, at ifølge de gælden-de regler skulle aftale om bonusordninger indgås lokalt »*under tilsyn af og i samarbejde med organisationernes konsulenter*«. Aftalerne kun-ne også først træde i kraft, når organisationerne havde godkendt dem. Som det havde været tilfældet ved tidligere aftaler om bonusordnin-ger i den pågældende virksomhed, blev både den foreløbige og de senere aftaler forhandlet lokalt og indgået mellem de ansatte og virk-somheden som parter, og organisationerne havde ved disse lejligheder tilsyneladende også selv opfattet sig blot som bistands- og kontrol-organer og ikke som parter. På denne baggrund var det ikke afgøren-de, hvorvidt organisationerne var blevet anført som aftaleparter eller ej, og heller ikke deres aktive deltagelse i udarbejdelsen af aftalen gav grundlag for at betragte organisationerne som aftaleparter. Der anto-ges således alene at foreligge en ordning på lokalaf-taleplan.

Scenen sattes naturligvis i denne afgørelse af hovedoverenskomsten, der jo bestemte de overordnede organisationers rolle så klart, som tilfældet var.

Problemstillingen dukkede op i et lidt andet aspekt i *FV 24/ 2 1994*. Forholdet var her det, at en større virksomhed i mere end 20 år haft

en aftale om »ansættelsesforhold for ansatte i produktionsafdelingen«. Denne blev af virksomheden og af størsteparten af medarbejderne opfattet som kollektiv overenskomst, og den blev forhandlet hvert år mellem ledelsen og et af medarbejderne nedsat forhandlingsudvalg, som også tog sig af eventuelle uoverensstemmelser der opstod i årets løb. Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark påstod imidlertid nu, at aftalen slet ikke var en kollektiv overenskomst, men blot et regelsæt *ensidigt* fastsat af virksomheden. Yderligere hævdede forbundene, at *selv om* aftalen var en kollektiv overenskomst, så havde de alligevel ret til at kræve paralleloverenskomst, fordi *de* ikke var bundet af fredspligten i den for virksomheden gældende hovedaftale. Dette måtte naturligvis have til forudsætning, at de i de mindste ikke var involveret med partsforpligtelser i det lokale aftaleforhold.

Retten vurderede, at de berørte medarbejdere var overenskomstdækkede via aftalen. Der blev imidlertid tillige givet de to forbund medhold i, at forbundene *ikke* var parter i overenskomsten, hvorfor den i Hovedaftalens § 2 fastslåede fredspligt på områder, hvor der var indgået overenskomst, ikke var gældende for dem.

3.1.2. Tegningsretten under lokalaftaleforhandlinger

Et herfra afvigende spørgsmål er, hvem der *tegner* mulige lokalaftaleparter under forhandlinger. Især kan dette være et problem på lønmodtagerside. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 2.

I så henseende kan det udtrykkeligt i hovedoverenskomsten være bestemt, at de i overenskomsten forudsatte lokalaftaler skal indgås med en tillidsrepræsentant for de berørte lønmodtagere valgt efter gældende regler. Det kan også være bestemt, at *fællestillidsmanden* har ret til at tegne forbundssiden, når lokalaftalen angår *generelle* anliggender.

Er der ingen udtrykkelig forskrift af denne eller lignende karakter, må man falde tilbage på aftalerettens almindelige regler om fuldmagt og legitimation. Dette indebærer, at en lokal praksis for, hvem der faktisk forhandler og indgår aftale, hurtigt vil konstituere en tolerancefuldmagt for, hvem der tegner i sådanne forbindelser. En sådan fuldmagt vil efter omstændighederne også kunne opbygges på bekostning af eller i supplement til overenskomstens udtrykkelige forskrifter. Et eksempel herpå er *FV 24/3 1945*, der anser en arbejdsfordelingsaf-

tale indgået af formanden for forbundets lokalafdeling på personalets vegne som bindende, uagtet aftalen ifølge overenskomsten skulle indgå med *personalet*. Afgørelsen henviser til, at der intet forbehold var taget om personalets godkendelse, og til at tidligere tilsvarende forhandlinger *også* var ført af formanden på personalets vegne.

I praksis vil der ofte opstå kutymen for, hvem på lønmodtagerside der medvirker til at tilvejebringe disse aftaleforhold.

Ofte vil det i konsekvens af de gældende tillidsmandsregler være tillidsmanden på stedet, der forhandler og indgår lokalaftale – teknisk set som fuldmægtig for den pågældende faglige organisation, men evt. under en (intern) forpligtelse over for denne til at sørge for aftalens godkendelse hos denne. Se herved også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.2.1, om tillidsmandens opgaver. Ifølge de fleste tillidsrepræsentantordninger har tillidsrepræsentanten således vidtgående muligheder for at tage sig af opståede stridsspørgsmål angående overenskomsten og søge disse løst gennem forhandling. Tilvejebringes der i en sådan sammenhæng en aftale, vil de aftaleretlige regler om stillingsfuldmagt derfor normalt tilsige, at den er bindende for hans organisation. Blot kræves normalt, at den holder sig inden for, hvad hovedoverenskomsten tillader, jf. princippet om overenskomsternes ufravigelige karakter. Går aftalen for vidt i forhold til, hvad hovedoverenskomsten tillader, vil den omstændighed, at tillidsrepræsentanten har medvirket til dens tilvejebringelse, imidlertid kunne være en formildende omstændighed ved bodsudmålingen – se *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXVI, 2.4.1, om bodsudmålingens grundkriterier. Om ufravigelighedsproblematikken se i øvrigt ovenfor under 2.7 med *FV 29/1 1992*.

Drejer det sig om anliggender, der er fælles for flere forbund, og er der en fællestillidsmand, vil det i konsekvens af almindelige fuldmagtsregler normalt være ham, der tegner i sådanne sammenhænge. Se eksempelvis *FV 21/4 1945*, der antager, at arbejderne måtte være bundet ved en aftale, som fællestillidsrepræsentanten havde sluttet angående den nærmere gennemførelse af en mellem organisationerne aftalt dyrtidsreguleringsordning. Herved henvises til, at dyrtidsordningen var gennemført på grundlag af en aftale mellem de to *hovedorganisationer*, hvorfor den hørte til fællestillidsrepræsentantens kompetenceområde.

Når der på områder, hvor der er fællestillidsmand, opstår uenighed

om rækkevidden af dennes kompetence, kan situationen blive kompleks. Et eksempel herpå er *FV 30/6 1922*, hvor tillidsrepræsentanterne for samtlige arbejdergrupper i en virksomhed i august 1917 havde meddelt, at der var dannet en tillidsrepræsentantsammenslutning med det formål, at et repræsentantskab valgt inden for denne kunne forhandle med arbejdsgiveren i alle spørgsmål af fælles interesse for arbejderne. En i henhold hertil valgt fællestillidsrepræsentant sluttede på dette grundlag forskellige aftaler med virksomheden. Efter at den havde opsagt de hidtidige regler for forskudsbetaling over for fællestillidsrepræsentanten, meddelte han imidlertid, at sammenslutningen var ophørt. Kort efter meddelte han dog – mundtligt – at tillidsrepræsentantsammenslutningen atter var dannet. Tillidsrepræsentanterne for maskinarbejdernes og elektrikerens afdelinger underrettede imidlertid virksomheden om, at de ikke var med i den nye sammenslutning. Ikke desto mindre underskrev den gamle fællestillidsrepræsentant (alene) sammen med direktøren nogle reglementer af forskellig art – det ene dog således, at han tilføjede, at det herunder hørende punkt endnu ikke var ordnet for elektrikerne og maskinarbejderne. Nogle måneder efter skrev fællestillidsrepræsentanten – og nu uden forbehold – tillige under på en aftale vedrørende forskudsbetalingen. Forbundet hævdede på denne baggrund, at maskinarbejderne og elektrikerne ikke var bundet af denne aftale, idet dens indgåelse lå uden for fællestillidsrepræsentantens mandat.

Interne stridigheder af den art på lønmodtagerside skaber naturligvis en så usikker legitimation, at arbejdsgiveren vanskeligt kan forlade sig herpå. Retten fastslår da også, at efter, at det skriftligt var meddelt, at tillidsrepræsentantsammenslutningen var ophævet og mandatet som fællestillidsrepræsentant dermed ophørt, havde arbejdsgiveren *ikke* været beføjet til blot på grundlag af en mundtlig meddelelse fra den tidligere fællestillidsrepræsentant at betragte ham som kompetent repræsentant for *samtlig*e arbejdere, når de omtalte to grupper *samtlig* meddelte virksomheden, at de *ikke* var med i den nye ordning. Over for de to gruppers indsigelse mod deltagelsen i den nye sammenslutning havde det været arbejdsgiverens sag eventuelt at vægre sig ved at anerkende en sådan begrænset sammenslutning, som blev følgen. I hvert fald kunne arbejdsgiveren ikke med føje forudsætte, at man ved aftaler med fællestillidsrepræsentanten kunne binde de grupper, som udtrykkelig havde holdt sig uden for. Heroverfor anto-

ges det ikke at kunne gøres gældende, at »fællestillidsrepræsentanten« havde underskrevet nogle bestemmelser vedrørende ordensforholdene, som de pågældende grupper ikke havde haft nogen tilskyndelse til at gøre indsigelse imod, selv om de ikke havde givet dem deres direkte tilslutning.

En anden komplikation opstår, når ikke alle ansatte er tilknyttet det forbund, der har overenskomsten. Dette aspekt behandles i *FV 17/12 2004*, hvor spørgsmålet var, hvem på lønmodtagerside der mere konkret havde kompetence til at indgå og opsige lokalaftaler i henhold til Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Ifølge reglerne heri skulle lokale aftaler indgås mellem »*de lokale parter på virksomheden*«. Centralorganisationen af Industriarbejdere og Dansk Industri skrev nu under overenskomstforhandlingerne i 2004 et protokollat, ifølge hvilket der kunne etableres en faglig voldgiftsret til at tage stilling til, hvorvidt det *alene* var valgte tillidsrepræsentanter, der kunne indgå og opsige lokale aftaler efter overenskomstens bestemmelser, og til hvorledes forholdet var i virksomheder, der var medlem af Dansk Industri, men hvor der *ikke* efter overenskomsten var valgt nogen tillidsrepræsentant. CO-Industri mente om substansen i striden, at det, når der var valgt tillidsrepræsentant på grundlag af overenskomsten, *alene* var denne, der kunne indgå og opsige lokalaftaler, og at sådant i bedrifter, hvor der ikke var valgt tillidsrepræsentant, måtte foregå via de lokale afdelinger, dog subsidiært tillige medlemmer af forbund under CO-industri eller mest subsidiært disses medlemmer.

Voldgiftsretten noterer, at der var tale om områdeoverenskomster, som dækkede alle, der arbejdede under dem, samt at overenskomsterne gav plads for indgåelse af lokalaftaler, som i praksis normalt blev indgået med tillidsrepræsentanterne. Disse tillidsrepræsentanter skulle være medlem under CO-industri, men valgtes af og repræsenterede *også* ikke-medlemmer. Når overenskomsten bestemte, at »*de lokale parter på virksomheden*« indgik lokalaftaler, måtte det ifølge Rettens opfattelse efter ordlyden forstås som virksomheden på den ene side og medarbejderne på den anden side. Der var således ikke basis for at gå ud fra, at det *alene* var de lokale forbundsafdelinger, der kunne indgå lokale aftaler. Ved de nævnte overenskomster var der endvidere ikke tillagt enkelte medarbejdere på virksomheden nogen ret til at indgå lokalaftaler på *andre* medarbejders vegne, mente ret-

ten, og dette måtte i det hele taget gælde, hvad enten de enkelte medarbejdere var medlemmer af et af CO-Industris medlemsforbund eller ej. Overenskomsterne gav mulighed for, at der på virksomheder, hvor der ikke var valgt tillidsrepræsentant, kunne indgås lokalaftaler med de repræsentanter for medarbejderne, som medarbejderne måtte have valgt dertil, og dette gjaldt også, selv om sådanne medarbejderrepræsentanter ikke var medlemmer af et af CO-Industris medlemsforbund. Dette måtte også gælde, selv om sådanne medarbejderrepræsentanter ikke umiddelbart selv måtte have adgang til at rejse fagretlige sager om opsigelse eller fortolkning af de lokalaftaler, der er blevet indgået på denne måde. Hvis en lokalaftale måtte blive indgået i strid med overenskomsten, kunne CO-Industri dog (naturligvis) ad sædvanlig fagretlig vej forfølge tilfældet.

3.1.3. Skriftlighedskrav

I mangel af hjemmel for andet i hovedoverenskomsten kan der ikke stilles andre formkrav i forbindelse med indgåelsen af lokalaftaler end dem, der følger af aftalerettens almindelige regler. Hovedoverenskomsterne bestemmer imidlertid ofte udtrykkeligt – eller forudsætter – at (visse) lokalaftaler *skal* nedfældes *skriftligt*. Hvorvidt en sådan forskrift udgør en ordensregel eller egentlig gyldighedsbetingelse, afhænger af traditionen på pågældende område. Men det vil dog normalt have formodningen mod sig, at en lokal part vil kunne gå fra en aftale, der er gyldig efter almindelige aftaleretlige regler, blot fordi den ikke er ført i pennen.

I mangel af udtrykkelig regel om, at lokalaftaler skal indgås skriftligt, vil de ifølge aftalerettens almindelige regler kunne være mundtlige, ja endog stiltiende – se herom også ovenfor under 2.2. Noget andet er, at bevisbyrden for, at der faktisk er indgået en aftale af det påståede indhold, hviler på den, der gør gældende, at der foreligger en lokalaftale, og at det ikke altid er let at løfte denne bevisbyrde.

3.1.4. Fremgangsmåden ved indgåelsen

Om indgåelsen af lokalaftaler gælder udgangsvis de almindelige regler om indgåelse af overenskomster – se om disse *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXII, 1. Lokalaftalen kan derfor komme i stand ikke blot til konfirmering af resultatet af en regulær aftaleforhandling, men også via formløse forløb.

Den regulære model

Den mest regulære kontraheringsform er den, der følger aftalelovens almindelige model. Aftalen etableres i henhold hertil på den måde, at der fremsættes et udtrykkeligt tilbud af den ene part, som derefter – evt. efter forhandling og tilpasning – accepteres af den anden part. Omsat til en kollektivarbejdsretlig, praktisk sammenhæng indebærer dette, at der gennemløbes en forhandlingsprocedure, som afsluttes med, at den mellem parterne opnåede ordning nedfældes skriftligt og underskrives af begge sider. Dette er sædvanligvis bevis nok for, at en bindende lokalaftale er indgået.

Atypiske tilfælde

Eftersom dansk arbejdsret som sagt ikke stiller noget krav om, at en aftale skal nedfældes skriftligt, for at den kan anerkendes som kollektiv overenskomst, endsige om at den skal være udtrykkelig, kan lokalaftaler også opstå på andre måder. Ofte kommer det derfor som en overraskelse for en part, at han via et handlingsmønster, hvor han ikke har været sig bevidst, at han var på vej ind i en juridisk binding, dog alligevel er havnet i en sådan.

Et eksempel herpå er *FV 14/6 1989*. Forholdet var her det, at en virksomhed var begyndt på egen hånd at udbetale løn, som var aftalt ved en personlig aftale med en enkelt medarbejder, også til *andre* ansatte, når de udførte de i aftalen angivne opgaver. På denne baggrund ville forbundet nu have arbejdsgiveren dømt til at anerkende, at der var etableret en kollektiv overenskomst. Voldgiftsretten fandt her, at aftalen vel efter sit indhold *oprindelig* måtte anses for at have været en personlig lønaftale alene gældende for en bestemt (navngiven) person, selv om der var tale om løntillæg for udførelse af nærmere angivne arbejdsopgaver. Da virksomheden imidlertid senere på egen hånd også udbetalte tillægget til andre medarbejdere, når de udførte de samme opgaver, anså retten aftalen for at være blevet ændret til at være en kollektiv, lokal lønaftale om betaling for udførelsen af disse.

I praksis er der mange forskellige veje, ad hvilke man kan glide ind i en formel forpligtelse på lokalaftaleniveau:

Lokalaftale som konsekvens af en løbende kommunikation

En lokalaftalebinding kan f.eks. komme i stand i konsekvens af en korrespondance (eller et tilsvarende kommunikationsforløb) uden direkte kontraheringssigte.

Som eksempel kan nævnes FV 22/9 1994, i hvilken problemet var, at arbejdsgiveren bl.a. i forbindelse med nogle forhandlinger om et nyt bonussystem i oktober 1992 og maj 1993 udleverede materiale til en bonusaftale med medarbejderne. Disse fik på dette grundlag den opfattelse, at der herefter formelt forelå en aftale fra det tidspunkt, hvor materialet blev udleveret, således at de altså havde krav på bonus i henhold til det udleverede. Virksomheden derimod opfattede kun det udleverede som et *forslag* til bonusaftale og anså ikke forslaget for færdigforhandlet. Voldgiftsretten fandt, at virksomheden ved sin adfærd på et møde, som fandt sted i juni 1992, ved sin udlevering af et papir på en såkaldt fuldserviceordning i oktober 1992 og ved sin udlevering af et papir, der *betegnede* sig som bonusaftale, den 11. maj 1993, havde givet den anden part fuld føje til at tro, at de ansatte i hvert fald fra oktober 1992 var berettiget til den bonus, der så blev præciseret i »bonusaftalen« af 11. maj 1993. De pågældende fandtes herefter berettiget til bonus fra udleveringstidspunktet (i øvrigt uanset, at materialet var udleveret af en serviceleder, der kun havde kompetence til at indgå individuelle aftaler).

Der kræves med andre ord ikke et *samlet* dokument. Lige så lidt kræves formel *underskrift* fra begge parter. Og selv om det for at anerkende eksistensen af en aftale som udgangspunkt kræves, at den påståede part har *tilsluttet* sig ordningen, vil en parts handlemåde, som blot giver modparten et *beføjet* indtryk af, at han har tilsluttet sig den, efter omstændighederne blive regnet som udtryk for sådan tilslutning.

En formel lokalaftalebinding kan derfor opstå i konsekvens af, at en henvendelse fra f.eks. tillidsmanden om at opnå en bestemt ordning imødekommes i simpel bekræftende form af arbejdsgiveren. Også ren passivitet fra den ene part over for en tilkendegivelse fra den anden i forlængelse af en forhandling vil kunne blive forpligtende, såfremt tilkendegivelsen efter sit indhold udtrykker det af parten opfattede resultat af forhandlingen. Endvidere vil faktisk handlen i henhold til det tilbud, et af den ene part ensidigt udfærdiget dokument udgør, kunne være nok til at konstituere en lokalaftale svarende hertil.

Såfremt en part *kendeligt* disponerer ud fra opfattelsen af, at der *er* en lokalaftale, vil den anden part altså evt. blive anset bundet, hvis han undlader at klarificere, at dette *ikke* er tilfældet. Det gælder ikke mindst, hvis det er den anden part, der har været årsag misforståelsen om aftalens eksistens. Omvendt vil markeringer, der viser, at en part netop *ikke* opfatter sig som (lokal)aftalebundet, tale imod, at en sådan forpligtelse foreligger, hvis den, der mener at have en aftale, ikke reagerer heroverfor ved at få dette efterprøvet retligt.

Ved afgørelsen af, om der er kommet en aftale i stand, stilles der i øvrigt nok noget lempeligere krav, når det drejer sig om lokalaftaler, end når det drejer sig om hovedoverenskomster. Afgørelser i sager om, hvornår der kan anses at være kommet en overenskomst på mere overordnet niveau i stand kan altså ikke ukritisk overføres til lokalaftaleområdet.

Særligt om betydningen af faktisk praksis (kutyme)

På grundlag af disse principper vil den blotte *undtagelsesfrie praksis* – kutymen – efter omstændighederne have betydning, så vidt som at praksis ofte vil være udslag af eller dog kan tages til indtægt for en indforståelse. I mange tilfælde, hvor de lokale parter taler om »kutyme«, er det, det drejer sig om, således i virkeligheden stiltiende lokalaftaler.

Det er imidlertid ikke let at sige, hvornår en kutyme – altså faktisk fulgt praksis – bliver gensidigt forpligtende på det retlige plan. Den omstændighed, at ordningen er fulgt i meget lang *tid*, er naturligvis i sig selv af betydning – også fordi dette i sig selv ofte vil indebære, at et eller flere af de for aftalers indgåelse afgørende elementer (jf. ovenfor) vil være opfyldt under forløbet. Men er der *andre* grunde til, at der er handlet som sket, end en forestilling hos den handlende om, at det er tale om en forpligtende ordning, og er disse andre grunde kendelige for den, der påberåber sig praksis som aftalegrundlag, taler dette imod at anse praksis *i sig selv* for retligt forpligtende. Til eksempel på sidstnævnte kan fremhæves *AR 1206*, som ikke vil anerkende, at der var en bindende kutyme for betaling svarende til en af arbejdsgiveren opsagt lokalaftale om akkordsatserne, selv om arbejdsgiveren havde fortsat med at betale disse en kort tid efter udløbet af aftalen. Disse fortsatte betalinger var nemlig konkret begrundet i, at hovedoverenskomsten samtidig var opsagt.

Den omstændighed, at arbejdsgiverens praksis ligger inden for et område, hvor han i princippet har fri bestemmelsesret ifølge ledelsesbeføjelsen, taler også for at stille *meget* strenge krav, førend hans praksis for udmøntningen af ledelsesretten kan anes retligt bindende – se herved *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 3.2.5. Sagt på en anden måde: At arbejdsgiveren vælger en bestemt ordning i h.t. den beslutningsret, han har ifølge ledelsesretten (f.eks. at afskedige efter anciennitet, lægge arbejdstiden i bestemte tidsrum eller lignende), og at han fastholder denne beslutning i lang tid, forhindrer ham ikke i senere at vælge noget andet (inden for ledelsesrettens grænser). At arbejdsgiveren udnytter sin klare ledelsesfrihed til at *vælge* at forvalte på en *bestemt* måde – selv gennem lang tid – kan jo da også vanskeligere sætte lønmodtagerparten i en beføjet god tro m.h.t., at arbejdsgiveren har opfattet sig som retligt bundet til ordningen.

Som moment, der omvendt taler for at anskue praksis som udtryk for en stiltiende lokalaftale, kan nævnes det tilfælde, at den ligger i direkte forlængelse af en forhandling om det anliggende, praksis vedrører (se i øvrigt om betydningen af en sådan forhandling nedenfor). Her vil praksis jo nemlig kunne tages som bevis for, hvad forhandlingsresultatet var. Tilsvarende kan nævnes den situation, at arbejdsgiveren i praksis fortsætter med at følge en udløbet lokalaftale, uden at dette har en særlig begrundelse (som f.eks. nævnt i den lige omtalte AR 1206).

Et eksempel på, hvorledes en sådan sag kan udvikle sig, er AR 894, hvor forholdet var det, at en virksomhed også efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation havde opretholdt nogle tidligere overenskomster, der indebar visse supplementer til det, der fulgte af de almindelige fagoverenskomster, pågældende arbejdsgiverorganisationen havde indgået. I 1924 opsagdes imidlertid *alle* overenskomster af organisationen ved udløbet af året, herunder også de omtalte særlige lokalaftaler. Men efter en arbejdskonflikt i 1925 krævede arbejderne de gamle ordninger fortsat efterlevet med henvisning til, at forliget, der bragte konflikten til afslutning, fastslog, at samtlige overenskomster forlængedes for 2 år fra deres respektive udløbstider at regne, og med de ændringer, hvorom man ved forhandling var blevet enige. Virksomheden udbetalte herefter fra 1. januar 1925 og til konflikten udbrød i marts samme år stadig lønninger og tillæg efter lokalaftalerne, ligesom den havde overholdt disses øvrige – fra de alminde-

lige overenskomstbestemmelser afvigende og for arbejderne gunstigere – regler. Også efter konflikten afslutning og arbejdets påbegyndelse på ny havde den betalt i henhold til de særlige overenskomster.

På dette grundlag antog Retten, at arbejdsgiveren *ikke* havde udnyttet den adgang til at frigøre sig fra de særlige overenskomster, som stod åben ved de givne opsigelser. Disse opsigelser var således blevet sat ud af kraft på en sådan måde, at den omstændighed, at der ved de generelle fornyelser ikke var taget forbehold med hensyn til de særlige overenskomster, måtte medføre, at de var omfattet af fornyelserne. Tanken ved fornyelserne måtte således antages at have været at forny overenskomstforholdet i det omfang, det på tidspunktet for fornyelsen bestod, for så vidt særligt forbehold ikke blev taget. Ligeledes måtte særoverenskomsterne i henhold til det anførte betragtes som en del af det eksisterende overenskomstforhold.

Særligt om formelt ensidige tilkendegivelser

Ofte er problemet, at den ene part har tilkendegivet sig om vilkårene for arbejdet, hvorefter parten tager modpartens adfærd ud fra denne tilkendegivelse til indtægt for, at der foreligger en stiltiende accept og dermed en forpligtende aftale. Som eksempel kan nævnes det tilfælde, at der fra lønmodtagerside fremsættes krav om, hvad vilkårene skal være (f.eks. om et bestemt løntillæg), inden man går i gang med arbejdet, hvilket krav arbejdsgiveren herefter de facto honorerer.

Det vil ofte være naturligt at betragte en sådan handle måde som udtryk for stiltiende accept. Men den *behøver* ikke være det. Den, der under et forløb af denne art lader stå til i stedet for at tilvejebringe klarhed, kan tværtimod havne i en højst uigennemsigtig situation. I AR 1413 lod en vognmand f.eks. gennemføre et udgravningsarbejde, om hvis vederlæggelse der ikke opnåedes enighed med arbejderne inden igangsætningen, idet disse krævede betaling efter akkordpriserne i henhold til entreprenøroverenskomsten. Da vognmanden imidlertid efter arbejdets afslutning nægtede at udbetale i henhold hertil, indledte de en sag ved Den faste Voldgiftsret (nu Arbejdsretten) med henvisning til, at de med føje havde haft den opfattelse, at der var indgået lokalaftale med vognmanden om forholdet.

Retten fandt, at man måtte gå ud fra, at der ved arbejdets begyndelse havde været ført forhandlinger om akkordmæssig betaling, og

at disse forhandlinger *ikke* havde ført til noget resultat, således at man altså fra begge sider var gået i gang med arbejdet og havde fortsat det, uden at betalingsvilkårene var endeligt fastlagte, men dog også uden, at der forelå forhold, som lod formode, at arbejderne var indforstået med kun at oppebære timeløn og havde frafaldet krav herudover. Det var vel sandsynligt, mente Retten, at arbejderne ikke havde fremsat deres lønkrav på en klar og tydelig måde. På den anden side havde det været vognmandens forpligtelse at sikre sig, at de antagne var indforstået med arbejdets udførelse til den af ham foreslåede pris, og at tiden ikke gik hen, indtil opgaven var fuldført og arbejdssituationen dermed ganske forrykket. På denne baggrund antoges arbejderne at have krav på et *vist* vederlag ud over den allerede udbetalte timeløn. Ved at have afslået kravet herom havde vognmanden dog ikke gjort sig skyldig i brud på nogen overenskomst, og der kunne derfor heller ikke blive tale om at pålægge ham nogen bod i samme anledning. Der tilkendtes således blot arbejderne et tillægsvederlag.

Mange gange opfatter lønmodtagersiden konkrete arbejdsgiverdispositioner som udtryk for, at der foreligger en lokalaftalemæssig ordning, uanset at de på overfladen er ensidige, og uanset at arbejdsgiveren altså anskuer dem som uforpligtende. Sådant kan f.eks. være tilfældet, såfremt arbejdsgiveren efter kommunikationer med de ansattes repræsentanter »regulativmæssigt«, i et personalecirkulære eller på lignende måde tilkendegiver vilkårene, meddeler »sin beslutning« (f.eks. i forbindelse med udsendelse af mødereferatet) eller lignende. Det er imidlertid ganske vanskeligt at sætte den nøjagtige grænse for, hvornår det opstår en retlig binding på et sådant grundlag – altså hvornår arbejdsgiveren passerer det, man kunne kalde kontraheringspunktet.

Den omstændighed, at et dokument *formelt* fremstår som ensidigt udarbejdet af arbejdsgiveren, *udelukker* principielt ikke, at papiret kan udgøre en bindende lokalaftale. Afgørende er, om dokumentet må antages at være udtryk for, at der foreligger en gensidig indforståelse – hvilket så må påvises via supplerende momenter.

Det er i så henseende indlysende, at man lettest vil nå til, at ordningen (reelt) er gensidigt bindende, når hovedoverenskomsten forudsætter, at der kan – eller måske endog skal – indgås lokale aftaler om anliggendet. Som eksempel kan nævnes AT 1985/201 (FV 21/5 1985), hvor der var udarbejdet et reglement om overarbejdsordning i hen-

hold til hovedoverenskomsten, som nemlig kun rummede en rammebestemmelse om dette spørgsmål, der forudsattes løst gennem lokal enighed. Herefter antog retten, at det formelt ensidige reglement fra arbejdsgiver måtte betragtes som en kollektiv lokalaftale. Et andet eksempel er *FV 10/4 1995*, der anser nogle notater udstedt ensidigt af arbejdsgiveren som lokalaftaler, idet det forhold, de regulerede, nemlig ifølge gældende regler slet ikke kunne reguleres uden forhandling med tillidsmanden. Notaterne måtte derfor nødvendigvis tages som udtryk for et forhandlingsresultat.

Bortset herfra vil de have betydning, om der er noget, der i det ydre viser, at arbejdsgiveren har opfattet sig som retligt bundet af ordningen. I *AT 1984/179 (FV 7/2 1984)* havde en virksomhed f.eks. i 1979 til samtlige medarbejdere udsendt et cirkulære om omlægning af selskabets lønssystem, hvorefter der bl.a. ydedes visse anciennitetstilæg. På baggrund af, at virksomheden ifølge de afgivne forklaringer faktisk havde følt sig retligt forpligtet af ordningen, ansås denne at have haft karakter af en lokal lønaftale.

Derimod bliver ensidige tilkendegivelser fra arbejdsgiver som udgangspunkt ikke lokalafstemmelsesbindende, når de ligger inden for, hvad arbejdsgiveren kan bestemme i henhold til ledelsesretten. Til illustration kan nævnes *FV 7/4 1983*, der omhandler til tilfælde, hvor en virksomheds personalecirkulære indeholdt visse principper for afskedigelsers gennemførelse. Dette fik forbundet til at hævde, at den i cirkulæret fastlagte ordning ikke senere kunne ændres, bl.a. fordi cirkulæret var godkendt i samarbejdsudvalget. Retten fastslog imidlertid, at personalecirkulæret var ensidigt udarbejdet og udsendt af virksomheden, hvorfor det ikke var nogen del af det kollektive overenskomstmateriale, og at det forhold, at det var blevet forelagt på et samarbejdsudvalgsmøde, hvor det var taget til efterretning, ikke gjorde det til nogen del af dette materiale.

Særligt om virkningen af forudgående forhandlinger

Et specielt problem omkring formelt ensidige tilkendegivelser fra arbejdsgiver foreligger i de tilfælde, hvor der forud er ført regulære forhandlinger om anliggendet. Netop dette vil jo nemlig i særlig grad kunne tages til indtægt for, at tilkendegivelsen har grundlag i en gensidig aftale.

Sagerne på dette område er dog meget uensartede og domsrefera-

terne vanskelige at tolke med henblik på afklaringen af, hvad der skal til for at anse aftale for indgået på denne baggrund. Eksempelvis antager AR 7680, at gennemførte forhandlinger om ændring af et ensidigt udfærdiget personaleregulativ ikke gjorde dette til overenskomst, uagtet der på flere punkter var opnået enighed, og uagtet forløbet svarede til overenskomstforhandlinger. Retten henviser her til, at fagforeningen ikke under forhandlingerne havde tilkendegivet, at man ønskede overenskomst. Heroverfor står AR 761, hvor et reglement, der udtrykte et forhandlingsresultat, ansås for en kollektiv overenskomst, og AR 739, der også anså et formelt ensidigt reglement indeholdende resultatet af kollektive forhandlinger som en overenskomst (idet der herved henvises til tilblivelsesmåden).

Selve den omstændighed, at arbejdsgiveren har deltaget i forhandlinger eller andre kommunikationer af den art, som normalt går forud for en aftaleindgåelse, kan altså *ikke uden* videre tages som udtryk for, at det, han herefter nedfælder, udgør en lokalaftale. For at anse en sådan for at være kommet i stand må der et eller andet til, som indicerer at der gennem forhandlingen opnåedes en aftale. Som illustration kan nævnes AT 1988/50 (AR 86400 og AR 86401), der ikke anser et referat fra et sikkerhedsudvalgsmøde som en kollektiv lokalaftale. Ligeledes kan henvises til FV 28/4 1999, der afviser, at der ud fra det passerende under et samarbejdsudvalgsmøde mener, var skabt en forpligtelse for arbejdsgiveren til ikke at afskedige ansatte med mange års anciennitet. Spørgsmålet var således, noterer retten, kun rejst under »eventuelt« og besvaret af direktøren med en henvisning til planerne for den fremtidige personalepolitik »for at undgå lignende situationer fremover« (selv om der hermed sigtedes til en situation umiddelbart forinden, hvor medarbejdere med høj anciennitet var blevet afskediget).

Endelig gælder, at såfremt arbejdsgiveren under forhandlingen udtrykkeligt har tilkendegivet, at han *ikke* ønsker at indgå i en egentlig kollektiv overenskomst, eller at han ikke anser et tilvejebragt resultat som en overenskomst, bør arbejdstagerparten normalt markere sin eventuelle modsatrettede opfattelse tydeligt for at kunne komme igennem med en påstand om, at der alligevel foreligger en sådan aftale.

Særligt om lokalaftalers opståen via indmeldelse i arbejdsgiverorganisationer

En lokalaftale kan i øvrigt teknisk set opstå i konsekvens af, at en arbejdsgiver, der har særlig overenskomst med et forbund, indmelder sig i den arbejdsgiverorganisation, forbundet har en almindelig overenskomst med, uden samtidig at blive frigjort fra den eksisterende og i forhold til organisationsoverenskomsten afvigende aftale. Konsekvensen heraf vil være, at de afvigende dele af den hidtidige overenskomst fortsætter som lokalaftale. Se hertil *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XX, 2.2.4.

Problemet kan imidlertid herved blive, efter hvilke regler dette lokale aftaleforhold fremtidig skal administreres, og hvilken sammenhæng det har med de overordnende organisationsmæssige ordninger.

Som eksempel kan nævnes *AR 2000*, hvor forholdet var det, at en lokal afdeling af Arbejdsmandsforbundet og en uorganiseret entreprenørvirksomhed i 1933 sluttede overenskomst vedrørende arbejdsforholdene i et mergelleje. Et par måneder efter indmeldte entreprenøren sig imidlertid i Entreprenørforeningen og blev derved underkastet Arbejdsgiverforeningens generelle opsigelse af samtlige overenskomster til 1. februar det efterfølgende år, ligesom man blev omfattet af forligsmandens mæglingforslag af marts, hvorefter samtlige overenskomster blev fornyet uændret i 1 år, hvilket mæglingforslag hovedorganisationerne tiltrådte. Imidlertid krævede arbejderne i mergellejet senere en højere akkordsats, idet de gjorde gældende, at deres gamle overenskomst *ikke* var omfattet af mæglingforslaget. Den lokale fagforening iværksatte herefter med 2 dages varsel arbejdsstandsning, der varede, indtil den ved foreløbig kendelse fra Den faste Voldgiftsret blev erklæret for ulovlig.

Retten noterer her, at der ved entreprenørens indtræden i Entreprenørforeningen ikke skete nogen ændring i indholdet af den omtalte særoverenskomst, og denne var da heller ikke indholdsmæssigt i strid med nogen mellem Entreprenørforeningen og Arbejdsmandsforbundet bestående almindelig overenskomst. Forbundet havde altså ikke nogen anledning til at udøve påtale i relation til særoverenskomsten. Ved indtrædelsen i Entreprenørforeningen opnåede virksomheden en organisationsmæssig støtte bl.a. med hensyn til opsigelser og fornyelser, men heller ikke herimod kunne der, siger kendelsen, med rette gøres indsigelse fra forbundet, så lidt som en arbejdsgiver, der har

overenskomst med en gruppe uorganiserede arbejdere, ville kunne fremføre klage over, at disse indtræder i en organisation og dér får støtte til varetagelse af deres interesser i det pågældende overenskomstforhold. Særoverenskomsten antoges herefter at måtte dele skæbne med samtlige andre mellem medlemmer af Entreprenørforeningen og de faglige arbejderorganisationer lovligt bestående overenskomster, hvorfor den ansås omfattet af mæglingsforslaget.

3.2. Godkendelses- og orienteringsordninger

Når der er indgået en lokalaftale, er der behov for kommunikationer to veje: For det første kan det være praktisk, at hovedoverenskomstens parter underrettes, således at der ikke senere kommer indsigelse fra denne kant mod lokalaftalens overenskomstmedholdelighed. For det andet er det vigtigt, at de berørte medarbejdere på stedet informeres mindst lige så godt, som de informeres om det almindelige overenskomststof.

I forlængelse af førstnævnte behov er det derfor almindeligt, at der etableres regulære godkendelseskrav for lokalaftaler i hovedoverenskomsterne eller regler om, at hver af organisationerne kan gøre indsigelse mod en lokalaftale, eller at de dog skal orienteres om dem. Se herom også Kollektivarbejdsretten, afsnit XXII, 2.

Eksempler: Det kan være vedtaget, at *»hvis der lokalt er enighed om en anden arbejdstidsordning, kan den gennemføres efter godkendelse af overenskomstens parter«*. Det kan også være bestemt, at lokalaftaler skal (eller kan) indgås med *forbehold* af organisationernes godkendelse. Evt. kan det blot være bestemt, at aftalen skal indsendes til organisationerne, eller at de kan kræve den udleveret. I visse tilfælde bestemmes, at de *lokale* organisationers (evt. den lokale fagforenings/afdelings) godkendelse er nok (eller at det er dem, der skal orienteres).

På tilsvarende vis kan det være bestemt, at *arbejdsgiveren* har en informationspligt over for medarbejderne om indgåede lokalaftaler.

Selv om hovedoverenskomsten *formelt* kræver *»godkendelse«*, hvilket indicerer en aktiv tilkendegivelse, vil *passivitet* hos den godkendelses- eller indsigelsesberettigede efter almindelige retsregler normalt medføre, at aftalen betragtes som godkendt. Se om godkendelsesfrier m.v. *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXII, 2.

Det står den godkendelsesberettigede organisation ret frit for at nægte at acceptere lokale aftaleordninger, som *ikke* er forudsat i overenskomsten. Et eksempel er *FV 18/1 1947*, hvor et dagblad i en årrække havde haft en særlig husoverenskomst. Efter at en ny sådan var blevet indgået, nægtede Bogtrykkerforeningen imidlertid at godkende den. Forbundet rejste derfor sag og påstod foreningen tilpligtet at godkende overenskomsten, subsidiært at give en begrundelse for sin nægtelse af at forhandle om de områder af den, som foreningen ikke kunne godkende. Retten udtaler her, at efter indholdet af den pågældende tarifbestemmelse var det klart, at der ikke påhvilede overenskomstens parter nogen pligt til godkendelse af husoverenskomster for bestemte virksomheder. Tarifbestemmelsen ansås heller ikke at indeholde hjemmel for, at foreningen skulle være forpligtet til at give forbundet nogen yderligere begrundelse for sit standpunkt, ud over hvad der allerede forelå fra foreningens side, ligesom tariffen ikke fastsatte eller forudsatte nogen pligt for organisationerne til indbyrdes forhandling om husoverenskomster.

Anderledes derimod, såfremt hovedoverenskomsten forudsætter, at der kan – eller ligefrem skal – indgås lokalaftaler. I så fald kan godkendelse næppe nægtes uden angivelse af en saglig grund herfor. Se f.eks. *FV 3/12 1997*, hvor nogle øldepoter havde indgået en såkaldt særaftale, og hvor hovedoverenskomsten krævede, at særaftaler – altså lokalaftaler – »*afsluttedes med forbehold af organisationens godkendelse*«. Organisationens (nemlig DI) underkendte imidlertid aftalen. Retten konstaterede på denne baggrund, at særaftalen havde til formål at udfylde hovedoverenskomstens ramme, som blev aftalt centralt. Parterne havde derfor en interesse i, at denne ramme blev overholdt, hvilket der måtte tages hensyn til ved fortolkningen af overenskomstens bestemmelser om godkendelse. Der var mellem parterne enighed om, at underkendelse af en lokalaftale kunne ske, såfremt denne var overenskomststridig. Spørgsmålet var imidlertid, i hvilket *yderlige* omfang, der kunne ske underkendelse. Efter ordlyden var det alene aftaler om *særlønninger*, der afsluttedes under forbehold, og efter den oplyste baggrund for særaftaler havde organisationerne en særlig interesse i, at disse var i overensstemmelse med den aftalte ramme, hvorfor de ikke kunne indgås uden forbehold om godkendelse. Da der ikke ved den indgåede særaftale var taget et generelt forbehold om godkendelse, fandtes der ikke at kunne ske underkendelse, med-

mindre aftalen indeholdt overenskomststridige bestemmelser, eller der var indsigelser mod særlønninger. I overenskomsten var der ikke fastsat regler for, hvorledes der skulle forholdes, såfremt en part ville underkende særaftalen. Da denne var nært knyttet til hovedoverenskomsten, og da der som nævnt var begrænsninger i adgangen til underkendelse, fandtes der at burde ske meddelelse til organisationen om *begrundelsen* for underkendelsen. Dette var ikke sket i sagen. Organisationen tilpligtedes herefter at godkende ordningen.

I mangel af særlig hjemmel for en godkendelses-, underretnings- eller lignende ordning gælder ingen sådan. Se eksempelvis *FV 5/10 1994*, der omhandler et tilfælde, hvor hovedoverenskomsten bestemte, at der »*kan*« optages lokal forhandling, hvilket i mangel af anden regel ikke indebar nogen pligt til at lade forbundet godkende en eventuelt opnået lokalaftale. Men en lokal part kan naturligvis rent *konkret* forbeholde sig, at lokalaftalen skal godkendes i pågældendes (overordnede) organisation. Virkningen heraf vil være den samme, som hvis der havde stået en generel godkendelsesregel i overenskomsten.

Såfremt der på et tidspunkt er taget konkret forbehold om godkendelse af en lokalaftale med begrundelse i lokalpartens manglende kompetence til at indgå den, vil dette efter omstændighederne også fremhæve pågældendes manglende kompetence så klart, at et tilsvarende forbehold vil gælde uden udtrykkelig fremhævelse heraf ved senere vedtagelser om ændringer i samme lokalaftale. Se f.eks. *FV 8/6 1976*, hvor en lokalaftale blev indgået af tillidsmanden med forbehold for forbundets godkendelse, og hvor en senere aftale om ændring i den første aftale ansås for (stiltiende) at hvile på samme forbehold.

4. Gyldighedsområdet

Der er en langvarig og ret omfattende retspraksis omkring fastlæggelsen af gyldighedsområdet for de almindelige fagoverenskomster. Kun relativt få afgørelser beskæftiger sig derimod med lokalaftalers gyldighedsområde. Det er for så vidt forklarligt derved, at det ofte er indlysende, hvad en lokalaftale dækker, eftersom forhandlingerne om den som regel forgår med reference til en medarbejdergruppe, hvis identitet og placering ligger klart for de forhandlende parter. I praksis vil aftalens område også ofte fremgå som en konsekvens af, at kompetenceområdet for den forhandlende tillidsmand er kendt af begge sider.

I enkelte tilfælde kan der imidlertid opstå vanskeligheder. Dette gælder f.eks., hvis der midlertidigt udlånes medarbejdere fra én afdeling i en virksomhed og til en anden, og de to afdelinger ikke er underkastet samme lokalaftale. Det samme gælder, såfremt et arbejde, der er reguleret ved lokalaftale ét sted i en bedrift, flyttes et andet sted hen organisatorisk eller geografisk inden for samme virksomheds rammer.

Det principielle udgangspunkt er, at lokalaftaler omfatter (alle) de medarbejdere, der arbejder inden for aftalens faglige og personlige gyldighedsområde på det sted, hvor aftalen er indgået.

Dette udgangspunkt er for så vidt også gældende i tilfælde, hvor der det pågældende sted arbejder udlånte medarbejdere fra driftssteder med anden lokalafbalteregulering.

Som eksempel kan henvises til *FV 2/2 1997*. Situationen var her den, at der i en industrivirksomhed opstod strid om, hvorvidt et antal medarbejdere, der i en periode i 1996 var til midlertidig oplæring i en af virksomhedens lokale afdelinger vedrørende en produktion, som senere skulle flyttes hen til den afdeling, de pågældende medarbejdere kom fra, skulle aflønnes efter den lokale lønaftale på oplæringsstedet eller efter den aftale, der var indgået i den afdeling, hvor de kom fra. Voldgiftsretten udtaler i så henseende, at udgangspunktet for fastlæggelsen af rækkevidden af en lokal lønaftale i mangel af holdepunkter for andet må være, at »den omfatter alle, der udfører

produktion på det pågældende arbejdssted af de produkter, der udføres på dette arbejdssted«. Det et arbejde, de pågældende udførte under oplæringen, havde karakter af sædvanlig produktion på oplæringsstedet. Det forhold, at der ikke i oplæringsafdelingens lokalaftaler var udtrykkelige bestemmelser om, at *alle*, der arbejdede med produktion i denne afdeling, var omfattede af lønaftalerne, ansås ikke at kunne tages som udtryk for, at virksomheden var berettiget til at indgå aftaler med *andre* afdelingers tillidsrepræsentanter, der indebar en fravigelse for medarbejdere, der udførte arbejde i oplæringsafdelingen (jf. de almindelige principper for fastlæggelsen af overenskomsters gyldighedsområde, red.). Der kunne, siger retten, vel inden for en virksomhed som den foreliggende, der havde flere geografisk adskilte afdelinger opstå praksis eller kutyme for, at udlånte eller udstationerede medarbejdere skulle aflønnes med den personlige timeløn fra den afdeling, i hvilken de var ansat regulært, når de *midlertidigt* udfører arbejde på en af virksomhedens øvrige afdelinger. Rækkevidden af en sådan praksis eller kutyme til også at omfatte oplæringssituationen måtte imidlertid godtgøres af virksomheden. Og arbejdsgiveren ansås ikke at have godtgjort, at en eksisterende praksis med hensyn til udstationering i forbindelse med flaskehalssituationer også omfattede den nu foreliggende oplæringssituation. Derfor havde det været uberegtiget uden tiltrædelse fra tillidsrepræsentanterne i afdelingen, hvor oplæringen fandt sted, at aftale andre lønvilkår for medarbejdere, der udførte produktion i afdelingen, end dem, der fulgte af den stedlige lønaftale.

Forudsætningerne for anvendelsen af en lokalaftale vil ifølge denne opfattelse af gyldighedsordningen omkring disse aftaler efter omstændighederne briste, såfremt det ikke er *folkene*, der flyttes andetsteds hen i bedriften, men derimod selve *arbejdet*. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 4.2.6 (om virksomhedsoverdragelse) og 4.2.7 (om overdragelse af arbejdet). Betingelsen herfor vil dog være *for det første*, at flytningen ikke udgør et forsøg på omgåelse af lokalaftalen fra arbejdsgiverside – jf. de almindelige principper for overenskomsters gyldighedsområde i sådanne situationer – og *for det andet*, at arbejdsgiveren ikke allerede ved aftaleindgåelsen kender til de forhold, der vil kunne bevirke en forandring i dens anvendelsesområde.

Et eksempel af sidstnævnte art er den tidligere nævnte FV 4/10 1993, hvor et selskab ved flytning af to mekanikere fra sin adresse i

Tåstrup til en ny afdeling i Brøndby havde forhandlet og foreløbig fået mundtlig accept fra de to selv af en ny bonusaftale, som så skulle gælde for Brøndby-afdelingen. Forbundet mente imidlertid, at den i Tåstrup gældende bonusaftale *også* gjaldt for mekanikerne i Brøndby. Retten udtalte herom, at den eksisterende lokalaftale var blevet indgået på et tidspunkt, hvor direktøren allerede havde planer om at oprette et værksted i Brøndby, og at den efter sin ordlyd omfattede (alle) de mekanikere, der var beskæftiget hos selskabet. Lokalaftalen ansås følgelig *også* at omfatte de to mekanikere, der var blevet flyttet fra Tåstrup til Brøndby. Direktøren havde derfor været uberettiget til at frigøre sig for så vidt angik de to. Da der ydermere var lagt et vist pres på mekanikerne, idet deres stillinger under forhandlingerne var slået op, var der ikke grundlag for at fastholde dem på accepten af en ny aftale. Retten tager med andre ord her afsæt *dels* i en vurdering af, hvad den gamle lokalaftales område må antages at være, og *dels* i de almindelige regler om virkningen af overenskomststridige individuelle arrangementer.

Det er specielt arbejdets art og forudsætningerne for den ved lokalaftalen etablerede vederlagsordning, der spiller en rolle i forbindelse ved afgørelsen af, om forudsætningerne for anvendelsen af aftalen må anses bristede. Sker der radikale ændringer heri i forbindelse med en flytning af arbejdet, vil således allerede dette kunne indebære, at arbejdet falder uden for den gamle lokalaftale.

Dette kommer frem i *FV 7/3 1968*, der drejede sig om en tekstilfabrik i Hammerum, som havde indgået en lokalaftale dér. Forbundet mente nu, at denne aftale *også* var gældende efter fabrikkens flytning til Ringkøbing, uanset helt ny arbejdskraft var antaget. Arbejdsgiveren derimod mente, at aftalen bortfaldt i kraft af flytningen. *Også* her anså Retten aftalen for indgået specielt på grundlag af arbejdsforholdene i fabrikken i Hammerum. Det bemærkedes herved, at standardtider m.v. var fastsat på grundlag af arbejdstidsstudier, hvorfor de fastlagte tidsstandarde ikke var anvendelige i en helt anden fabriksbygning med en mere rationaliseret arbejdsgang. Sagens omstændigheder var imidlertid her tillige sådanne, at Retten *også* kunne henvise til, at aftalen var underskrevet af formanden for den lokale fagforening i Hammerum (at den ydermere var medunderskrevet af forbundet og Fabrikantforeningen, ansås ikke at ændre dens karakter af lokal akkordaftale). Når fabrikken var flyttet til en anden by, hvor en

helt ny arbejdskraft var antaget, kunne akkordaftalen således ikke have gyldighed det nye sted.

Et andet eksempel er *FV 24/1 1970*, hvor der for forelå et tilfælde af radikalt ændrede forudsætninger for lokalaftaleforholdet: En virksomhed i Bagsværd havde en lønaftale, hvorefter timelønnen i virksomheden til stadighed skulle være 10 kr. over den københavnske gennemsnitsløn efter Arbejdsgiverforeningens statistik. Virksomheden flyttede imidlertid nu fra Bagsværd til Vejle, og spørgsmålet blev så, om aftalen fortsat bestod. Retten udtalte, at forudsætningerne for aftalen, der var afsluttet mellem firmaet, da det var beliggende i Bagsværd, og den københavnske fagforening, var bortfaldet. Hertil kom, mente retten, at aftalen ikke under de nu foreliggende omstændigheder, hvor virksomheden var flyttet til Vejle og helt ny arbejdskraft var antaget, sås at have noget indhold.

Linjen følges også op i *FV 26/2 1986*. Her var en såkaldt kassebutik i en papirvareindustriel virksomhed blevet udflyttet og etableret som selvstændig division med egne lokaler og eget personale. Der var i virksomheden en rammeaftale om produktivitetsbaseret løn samt en aftale om anciennitetsordning, som man på arbejdsgiverside ikke mente kunne overføres til den nye kassebutik, idet denne hverken fysisk, juridisk eller produktionsmæssigt havde relationer til den gamle fabrik. Heroverfor gjorde forbundet gældende, at der forelå identitet mellem butikken i hhv. den nye og den gamle skikkelse. Retten fandt imidlertid, at lokalaftalerne efter deres indhold var knyttet til den producerende fabriksvirksomhed, hvorfor arbejdsgiverparten frikendtes.

Se i øvrigt *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXII, 4.3, om overenskomsters territoriale gyldighedsområde.

5. Lokalaftalens materielle indhold

5.1. Generelt

Lokalaftaler kan på det materielle plan angå et utal af anliggender, så vidt som at en sådan aftale kan komme til eksistens inden for de ovenfor beskrevne rammer i relation til alle de mangeartede spørgsmål, som påkalder sig en lokal interesse. De kollektive hovedoverenskomster fra forskellige områder udviser da også betydelige variationer både m.h.t., hvilke sagsforhold, der henskydes til forhandling og aftale på det lokale plan, og hvilken rolle, der mere konkret tillægges de lokale parter i en sådan sammenhæng. Hertil kommer, at der jo altså er en så vid ramme for indgåelse af lokalaftaler uden direkte hjemmel i hovedoverenskomsterne (jf. ovenfor under 2.3), at kun fantasien sætter grænser for lokalaftaleemnerne.

Blandt de klassiske emner for lokalaftaleregulering er imidlertid grundlaget for lønnen (herunder ydelsen af løntillæg) og en række praktiske spørgsmål vedrørende udbetalingen (f.eks. dennes form). Specielt forudsætter overenskomsterne jævnlig, at der lokalt kan aftales akkord- og anden præstationsløn. Bestemmelser af denne art kan evt. flyde over i lokalaftaler om arbejdstilrettelæggelsen (og udnyttelsen af arbejdsgiverens almindelige instruktionsbeføjelse i den sammenhæng), fastsættelsen af, hvad der skal anses for overarbejde, anvendelsen af skiftehold, beregning af den overenskomstmæssige normalarbejdstid som et gennemsnit over flere uger m.v.

Det er endvidere almindeligt, at de lokale parter tager stilling til anliggender, som ellers ville være underkastet arbejdsgiverens ensidige bestemmelse i h.t. ledelsesretten. Dette gælder bl.a. i relation til en lang række spørgsmål vedrørende arbejdstiden såsom f.eks. placeringen af denne, pauseforhold og andet. Ligeledes opstilles der ofte via lokalaftale rammer for anvendelsen af kontrolforanstaltninger såsom f.eks. om registrering og rapportering af det udførte arbejde. Inden for ledelsesrettens område er der også mange lokalaftaler om

datasikkerheden og medarbejdernes kommunikation udadtil via arbejdsgiverens udstyr (brug af Internet og e-mail). Et andet ledelsesansliggende, som jævnlig påkalder sig lokalaftaler, er afskedigelsesområdet. Her kan lokalaftalerne f.eks. have henblik på håndteringen af personalet ved arbejdsmangel af forskellig art. Eksempelvis forekommer (på det private arbejdsmarked) lokale arrangementer om pligt til afskedigelse efter anciennitet (det såkaldte sidst-ind-først-ud, SIFU-princip) og om fortrinsret for de afskedigede ved senere nyansættelser. Der kan også være vedtaget specielle regler om information, høring og/eller forhandling med henblik på afskedigelser i det hele taget, og der kan være vedtaget procedureregler af anden art for den slags tilfælde. Se herom også *Ansættelsesretten* afsnit XIV, 2.5.3.2. Fremdeles kan forhold omkring nyansættelser være berørt. F.eks. er anvendelsen af forskellige ansættelsesformer (således funktionærlignende ansættelse og tidsbegrænset ditto) i visse hovedoverenskomster betinget af, at der indgås lokalaftale om sådant.

Også andre emner er imidlertid blandt de typiske lokale forhandlingsemner: Bemandings- og teknologiproblemer, sociale forhold af forskellig art, særlige fraværsordninger (f.eks. dækkende børns sygdom) og tilsvarende. Fremdeles kan centralt vedtagne rammeaftaler om distancearbejde (med definitioner og formålserklæringer vedrørende samme) være suppleret med lokalaftaler om, hvorledes denne arbejdsform skal praktiseres i det daglige. Endvidere kan der være lokalaftaler om arbejdets karakter og omfang, om arbejdsmiljø (eksempelvis om arbejdspladsens indretning og udstyr) og om fagforeningens kontrolbesøg hos arbejdsgiveren. Overordnede ferieoverenskomster overlader evt. også udnyttelsen af ferielovens undtagelsesregler til de lokale parter stillingtagen. I øvrigt lægger arbejdsmiljølovens § 8, stk. 3 op til, at forskrifterne om sikkerhedsorganisationen ved aftale mellem virksomhed og medarbejdere kan udvides til at omfatte arbejdsmiljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden.

Som regel afføder lokalaftaler i det daglige ikke andre problemer på det arbejdsretlige plan end de, som almindeligvis knytter sig til gennemførelse af en kollektiv overenskomst, eller som dog kan løses ud fra de i nærværende fremstilling i øvrigt beskrevne regler om principperne for administration af lokalaftaler. Anvendelsen af visse typer lokalaftaler implicerer imidlertid specielle problemstillinger, som fortjener en særlig omtale. Det drejer sig om de lokalaftaler, der

konstituerer særlige lønordninger, se herom nedenfor under 5.2, og lokalaftaler inden for ledelsesrettens område, se nedenfor under 5.3.

5.2. Lokale lønordninger

Inden for lønområdet spiller den lokale aftaleindgåelse som sagt en betydelig rolle. Det traditionelle billede af, at hovedoverenskomsten udtømmende angiver lønnen (de såkaldte normallønsordninger), er således i dag ikke mere dækkende for virkeligheden.

For at belyse de i denne sammenhæng opståede lokalaftaleproblemer er det praktisk først at identificere, hvorledes lokalaftaler kommer ind i billedet inden for rammen af de forskellige lønsystemer, og dernæst at fokusere på nogle af de nøglespørgsmål, der opstår i relation til lokalaftaleproblematikken netop inden for lønområdet. Om muligheden for at opnå en retsafgørelse i lokale lønsager, se dog særligt nedenfor under 7.2.3.

5.2.1. Lokalaftalers anvendelse i lønsystemerne

Hovedoverenskomsterne opererer med en række forskellige lønsystemer, der lægger op til, at der skal gennemføres lokale kollektive lønforhandlinger. Det fremgår imidlertid langt fra altid tydeligt, hvorvidt den lønforhandling, der tænkes at skulle foregå lokalt, skal være kollektiv eller individuel. Endvidere kan der være tale om en blanding af kollektive og individuelle aftalesystemer på det lokale plan. Man kan derfor sjældent administrere den slags lønordninger uden at have blik for begge aspekter:

Akkordløn

Akkordløn er en traditionel form for præstationsaflønnning, der anvendes i relation til såvel faglærte som ufaglærte arbejdere. Betegnelsen dækker lønordninger, der kan være meget forskelligartede, men som dog har det til fælles, at vederlaget sættes i forhold til arbejdsresultatet, og at de optræder på det traditionelle arbejderområde. Se om akkordløn i det hele *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.2. Netop akkordområdet er et felt, hvor der i stor stil er åbnet op for, at den endelige lønordning skal etableres på det lokale plan.

Lønakkorder og ansættelsesakkorder

I virkeligheden er det ikke heldigt, at betegnelsen »akkord« har fået en så vid udbredelse, som tilfældet er, idet den derved er kommet til at dække over ordninger, som på basale punkter er forskellige. På nogle fagområder er der således alene tale om en *lønform*, medens udtrykket på andre tillige betegner en *ansættelsesform*. F.eks. inden for industrien bruges således rene lønakkorder, dvs. ordninger, der indebærer, at der eksempelvis ydes et bestemt beløb pr. færdiggjort enhed af bearbejdet materiale. Inden for bygge- og anlægsområdet ordner man sig derimod ofte på den måde, at arbejdsgiver og arbejdstager entrerer om et bestemt arbejde for en nærmere aftalt (fast) pris. Aftalen bliver derved i sin *helhed* bindende, indtil opgaven er afsluttet. Se om også denne ansættelsesform *Ansættelsesretten* afsnit XIV, 2.4.5 om akkorden som tidsbestemt ansættelse.

Begge akkordformer afføder en række teknisk/juridiske spørgsmål, ligesom der – eftersom arbejde i akkord normalt giver en højere indtjening end arbejde i tidløn – mere overordnet materialiserer sig et spørgsmål om de ansattes eventuelle *retskrav* på at få lov til at udføre arbejdet i akkord og om konsekvenserne af, at de i givet fald *ikke* får denne mulighed.

Stående akkordprislistes

I praksis kan akkordpriserne (altså de priser, der skal betales af arbejdsgiveren for et nærmere angivet arbejde) være lagt fast i akkordprislistes, dvs. opregninger af, hvad der skal betales for bestemte typer arbejde, pr. styk eller hvad det nu er. Prislisten angiver altså betalingen for opregnede, hyppigt forekommende arbejder i faget, og den konkrete udbetaling til de enkelte medarbejdere beregnes i henhold til listen ud fra opmåling af hans (eller det samlede akkordholds) udførte arbejde eller efter optælling af det bearbejdede stykantal (evt. angivet ved, at pågældende udfylder såkaldte akkordsedler med oplysning om, hvad han har lavet). Disse prislistes kan være aftalt af de centrale parter som en del af hovedoverenskomsten, eller de kan dog være knyttet til denne. Men de kan også være forhandlet og vedtaget lokalt (f.eks. benævnt »*værkstedsprislistes*«), dvs. som lokalaftale. Som et eksempel på et sådant tilfælde kan nævnes AR 1035, hvor akkordforholdene på en virksomhed antoges at have udviklet sig fra løse akkorder til egentlige prislisteakkorder, hvorefter arbejdsgiveren ikke

længere ensidigt kunne ændre akkorden, men denne måtte formelt opsiges.

Akkordering for tilfældet

I andre tilfælde aftales akkorden for tilfældet. Dette kan være aktuelt allerede af den grund, at det langt fra er alle typer arbejde, der er prissat på forhånd i prislister af den lige nævnte art.

Med henblik på sådanne situationer kan det være bestemt i hovedoverenskomsten, at akkorden skal aftales ved »fri forhandling« med den eller dem, akkorden vedrører (altså i princippet ved individuel aftale). Det kan også være pointeret, at forhandlingen skal foregå uden organisationsindblanding. Men undertiden siges det dog, at tilidsrepræsentanten kan tilkaldes. Endelig kan det være bestemt, at prisen skal fastsættes ved (kollektiv) lokalaftale – evt. er der kutyme for, at aftaleforhandlingerne foregår kollektivt.

Som grundlag for lokale akkordforhandlinger kan der i øvrigt evt. være opstillet vejledende retningslinjer (f.eks. derved at det bestemmes, at akkorden skal aftales under hensyn til priskuranternes bestemmelser) eller vejledende tider for afgrænsede, almindeligt forekommende arbejder eller for arbejde med anvendelsen af maskinelt udstyr eller med anvendelse af metoder, som ikke er forudsat i de overenskomstmæssige akkordtidsfortegnelser. Der kan også være hjemlet en bestemt frist for svar på akkorderingskrav og for den endelige akkorderingsaftales færdiggørelse.

Særligt om akkordering ved fri forhandling. Det er ikke ualmindeligt, at hovedoverenskomsten bestemmer udtrykkeligt eller i al fald forudsætter, at akkordprisen skal fastsættes ved fri forhandling mellem arbejdsgiveren og de (enkelte) ansatte. Sådanne konkrete akkorderinger kan så foregå enten direkte mellem en enkelt arbejdstager (»akkordholder«) og arbejdsgiveren eller eventuelt med et helt hold arbejdere ad gangen med en akkordholder som ankermand. I sidstnævnte sammenhæng tales undertiden om »fællesakkord«. Den slags ordninger er altså fra starten ikke, men kan evt. gradvis udvikle sig til at blive stående kollektive lokalaftaler.

Klausuler om, at akkorderingen *skal* finde sted efter fri forhandling, vil i mangel af kutyme i anden retning i meget vid udstrækning afskære organisationsmæssig indblanding i aftaleforhandlingerne, ligesom de vil udelukke, at akkorden vedtages i (kollektiv) lokalaftale.

Udgangspunktet under den slags ordninger er således, at organisationerne ikke har ret til at blande sig aktivt, herunder ved at give pålæg til deres medlemmer på arbejdspladsen om, hvilke aftaler de må eller bør indgå. End mindre må den lokale parts stilling understøttes med kampskridt, f.eks. blokade. Se f.eks. *AR 1990*, hvor overenskomsten bestemte, at betalingen skulle fastsættes ved overenskomst mellem entreprenøren og de pågældende arbejdere, og hvor fagforeningen ikke havde holdt sig inden for sin lovlige vejledningsbeføjelse, men lagt pres på arbejderne, hvilket ansås overenskomststridigt. Som det fremgår af *FV 4/1 1926*, hvor hovedoverenskomsten ligeledes bestemte, at enkeltakkorder skulle fastsættes gennem fri forhandling, kan den enkelte lønmodtager i disse tilfælde endog indgå aftale helt uden fagforeningens accept.

»Frie« forhandlinger, der forudsættes at være individuelle, må af den grund heller ikke bindes ved beslutninger mellem *arbejderne* indbyrdes – men det er dem dog tilladt at konferere med hinanden. Ligeledes kan den enkelte uden fagforeningens tilladelse aftale en reduktion af den af ham vedtagne pris uden iagttagelse af reglerne om opsigelse af kollektive lokalaftaler om akkorderingen.

Når overenskomsten bestemmer, at akkorden skal aftales ved fri forhandling, gælder endvidere, at *arbejdsgiveren* på sin side heller ikke må præjudicere de individuelle akkordforhandlinger ved at etablere en (generel) lokalaftale om, hvad akkorden skal være. Se herom *FV 16/6 2003*, hvor overenskomsten forudsatte, at der blev indgået individuelle akkordaftaler, og hvor en lokalaftale om, at »*alle akkorderede priser ... er indeholdt prislistens og overenskomstens generelle tillæg*«, ansås overenskomststridig. Retten lagde herved vægt på, at det fulgte af overenskomsten, at akkordaftaler *alene* kunne indgås mellem akkordholder og virksomhed. En lokalaftale som den omtalte ville følgelig formelt ikke være bindende for akkordholder, som efter overenskomsten havde krav på selv at forhandle sin akkordaftale. En sådan lokalaftale ville nemlig være egnet til at påvirke en akkordholder til at acceptere aftalevilkår, som han ellers ikke ville være indgået på, og det ville stille ham i en vanskelig forhandlingsposition. Selv om det i princippet ville stå akkordholderen frit at nægte at indgå på en akkordaftale, hvori den foreslåede lokalaftalebestemmelse indgik, ville en lokalaftale om akkorden derfor reelt kunne bevirke, at akkord-

holderen kunne føle sig nødsaget til at indgå en aftale, hvor han ikke selv fuldt ud havde kunnet forhandle akkordprisen.

Slumpakkorder. I mangel af en overenskomstregel, der fastsætter akkordprisen eller dog viser, hvorledes den skal bestemmes, må prisen aftales i det konkrete tilfælde på »slump« dvs. for det pågældende (nærmere angivne) arbejde og på grundlag af parternes erfaring vedrørende samme eller tilsvarende funktioner. Selv på områder, hvor der foreligger overenskomstmæssige tarifieringer af arbejdet, kan slumpakkordering undertiden ifølge kutyme finde sted inden for visse rammer, uden at dette konstituerer overenskomstbrud.

Akkorden ved manglende lokal enighed. Det kan i øvrigt være bestemt i hovedoverenskomsten, hvilken betaling, der skal anvendes, hvis det ikke lykkes at enes om akkordprisen.

Opsigelse af akkordaftaler. Ligeledes kan der være taget stilling til, hvorledes evt. indgåede aftaler kan opsiges igen (typisk i h.t. reglerne om opsigelse af lokalaftaler). Men det kan efter omstændighederne også være bestemt, at lokalaftaler om akkord ikke kan opsiges inden arbejdets færdiggørelse.

Minimalløn

Minimallønsprincippet

Visse hovedoverenskomster er såkaldte minimallønsoverenskomster. Dette indebærer, at overenskomsten (hovedoverenskomsten) vel angiver en beløbssats for, hvad lønnen skal være til den enkelte, men denne sats udgør alene et *minimum* for, hvad de, der arbejder inden for overenskomstens område, skal have. Herudover *skal* der således ydes personlige tillæg efter aftale med den *enkelte* medarbejder. Overenskomsten angiver evt. også de kriterier, ud fra hvilke tillægget skal fastsættes (f.eks. anciennitet, alder, uddannelse og andet).

At der er tale om en minimallønsoverenskomst, kan f.eks. komme til udtryk i en klausul om, at de anførte lønsatser kun skal gives til unge og uerfarne medarbejdere, og at der skal ydes mere efter en vurdering af den enkeltes dygtighed, erfaring, ansvar, indsats m.v. – altså det, der normalt kaldes en »løfteklause«. Det er dog ikke alle minimallønsoverenskomster, der på den måde udtrykkeligt præsenterer sig som sådanne. Der kan således evt. blot være kutyme for, at overenskomstens lønordning forstås på denne måde.

På en arbejdsplads dækket af minimallønsoverenskomst vil der alt-

så i princippet være en vis lønspredning imellem de enkelte ansatte indbyrdes. Er dette ikke tilfældet, og lønnes alle altså på samme niveau, indicerer det, at arbejdsgiveren ikke har overholdt minimallønsprincippet. Se f.eks. *FV 17/10 1967* der fastslår, at det ikke stemmer med minimallønssystemet, at arbejdsgiveren aflønner på en måde, som i realiteten instituerer et *normalløn*system (hvor overenskomstens satser angiver den løn, der faktisk skal udbetales) – i den konkrete sag i øvrigt med en løn væsentligt under andre normallønnede arbejdes.

Eftersom fastlæggelsen af løntillægget er et individuelt aftaleanliggende, vil den omstændighed, at de faktiske lønninger i en periode stabilt har ligget på et bestemt niveau *over* minimallønsatserne, i øvrigt kun vanskeligt kunne instituere en forpligtende kutyme for, at der fortsat skal ydes af tillæg på dette niveau. Se herom også *AR 2608* der fastslår, at et minimallønssystem ikke kutymemæssigt var blevet til normallønssystem, uagtet de ydede lønninger i perioder havde ligget væsentligt over minimallønnen, og uagtet de igennem de senere år havde været stabile hos den enkelte arbejdsgiver.

Organisationens rolle

Det bærende princip i minimallønssystemet hindrer sådan set, at den konkrete løn aftales på *kollektiv* basis, herunder ved lokalaftale. Princippet står imidlertid i praksis ikke uantastet. Ordningen *kan* således i årenes løb have udviklet sig på en måde, som indebærer, at organisationerne eller den lokale tillidsrepræsentant impliceres. Se herom nedenfor under 5.2.2.

Lønmodtagerorganisationen vil imidlertid kunne rejse klagesag, hvis de i overenskomsten angivne kriterier, for, hvilken løn der skal udbetales, ikke overholdes, eller hvis lønniveauet i en virksomhed som helhed er ude af trit med niveauet i andre tilsvarende virksomheder. Om sådanne sagers gennemførelse, se nedenfor under 7.

Se i øvrigt om minimalløn *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.2.

Mindsteløn

Fremvæksten af kollektive lokalforhandlingsordninger på minimal-lønsumrådet samt behovet for at finde lønordninger, der var tilpasset mulighederne på de enkelte arbejdspladser, avlede på et tidspunkt en udvikling af de overenskomstmæssige lønsystemer på den måde, at

der åbnedes op for, at *hovedelementet* i lønordningen skulle være lokale aftaler på *individuel* eller *kollektiv* plan om dennes fastsættelse. På et voksende antal overenskomstområder har man således i dag indført det, der – med et i forhold til foregående misforståeligt udtryk – kaldes »mindsteløn«.

Forskellen i forhold til minimallønsordningerne ligger deri, at medens minimallønnen i princippet er en grundsats, til hvilken der ydes individuelt aftalte/fastsatte tillæg (herunder for f.eks. overarbejde, gener, personlige kvalifikationer produktivitet osv.), så indeholder mindstelønsoverenskomster i princippet ingen sådan grundsats. Ordningen er derimod den, at arbejdsgiverne gennem kollektive lokalaftaler (eller på individuelt plan) skal opbygge *egne* lønsystemer, som så kommer til at udgøre kernen i lønordningen. Disse systemer kan baseres på produktivitet eller resultat, men de kan for så vidt også godt være udformet, så at de sikrer en basisløn. Se herom f.eks. Dansk Industris og CO-Industris fælles vejledning *90'ernes Lønssystem – Kvalifikations- og Resultatløn*.

Når man ikke desto mindre taler om »mindsteløn«soverenskomster, er det fordi, ingen lønmodtager må få *mindre* ud af en sådan lokal ordning end en i hovedoverenskomsten vedtagen mindstebetaling, der altså udgør en garanti for, hvad de ansatte *i hvert fald* vil oppebære. Dog findes »mindstebetalings«systemet også i en variant, hvor der ikke i overenskomsten er fastsat nogen sådan takst (altså et konkret beløb), som mindst skal betales. I stedet er der en klausul efter samme koncept, som ofte anvendes inden for minimallønsområdet, og som giver organisationerne påtaleret, såfremt der i en virksomhed som helhed taget måtte være misforhold m.h.t. aflønningsniveauet – garantien for »mindstebetalingen« ligger altså i, at organisationen har mulighed for efter påtale at skaffe denne. I øvrigt kan en evt. anført overenskomstmæssigt angivet mindstetakst også være suppleret ved en sådan klausul.

Mindstebetalingsordningerne lægger altså i deres kerne op til lokale, typisk kollektive lønforhandlinger og lokale aftaler i forlængelse heraf. De kan derfor i praksis være vanskelige at skelne fra minimallønsordninger. Såfremt udtrykkelig angivelse savnes i overenskomsten m.h.t., hvad parterne egentlig har tænkt sig, er det endvidere undertiden ganske vanskeligt at finde ud af, hvad det er, der forudsættes at

skulle foregå på det lokale plan, og hvor langt organisationer hhv. tillidsrepræsentanten kan involvere sig.

Som eksempel kan nævnes *FV 27/5 2005*, hvor problemet var, hvorvidt overenskomsten gav ret til individuel lønforhandling og differentieret løn. Forbundet mente, at overenskomsten efter sin ordlyd var en mindstelønsoverenskomst, hvorfor der skulle gennemføres individuelle lønforhandlinger med differentieret lønfastsættelse. Heroverfor fandt arbejdsgiveren imidlertid, at der ikke i overenskomsten var hjemmel for et krav om sådant. Retten udtaler her, at ifølge både arbejdsretlig praksis og den arbejdsretlige litteratur er det klare udgangspunkt for lønfastsættelsen ved mindstelønsoverenskomster, at den i overenskomsten angivne mindstelønnen *ikke* skal være udtryk for det reelle lønniveau på arbejdspladsen, men at den konkrete løn skal fastsættes ved individuelle forhandlinger – dog at det herved ikke er usædvanligt, at tillidsrepræsentanten forhandler på den enkelte lønmodtagers vegne. Særligt for så vidt angik den foreliggende lønoverenskomst, som parterne havde indgået i 2000, kunne det lægges til grund, at mindstelønsatsen dette år i princippet svarede til, hvad lønnen udgjorde ifølge parternes tidligere *normallønsoverenskomst*, og at lønnen i hvert fald i begyndelsen med føje af begge overenskomstparter blev opfattet således, at der kun vanskeligt kunne blive tale om at opnå større tillæg til mindstelønnen. Det kunne endvidere lægges til grund, at der til og med indgåelsen af 2004-overenskomsten fra begge sider havde været handlet således, at der under de årlige lønforhandlinger rent faktisk kun havde været forhandlet om *generelle* lønforbedringer. Overenskomsten betegnede sig imidlertid *klart* som en mindstelønsoverenskomst, og det kunne navnlig som ubestridt lægges til grund, at overenskomstens mindstelønsatser siden 2000 alene var steget i takt med de almindelige overenskomstmæssige mindstelønsatser. På denne baggrund og i mangel af angivelse i overenskomsten af nærmere kriterier for lønfastsættelsen under de årlige lønforhandlinger fandtes arbejdsgiveren ikke at have tilvejebragt det fornødne grundlag for at antage, at der ved fortolkningen af overenskomsten skulle ske fravigelse af det klare arbejdsretlige udgangspunkt for forståelsen af mindstelønsoverenskomster. Klageren fandtes derfor som overenskomstpart nu og med virkning fra indledningen af den faglige voldgiftssag at kunne stille krav om, at de årlige lønforhandlin-

ger skulle ske under tillidsrepræsentantens medvirken som individuelle lønforhandlinger og med ret til differentieret løn som krævet.

Se herom også nedenfor under 5.2.2 og i øvrigt *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.2.

Rammeoverenskomster

Fremdeles kan der være tale om overenskomster, der ikke angiver nogen løn i absolutte beløb, men dog opstiller *kriterier* for den løn, der skal aftales *individuel* – i princippet uden nogen nedre grænse. Ofte tales her om rammeoverenskomster. Se om disse *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.2. Også her kan ordningerne i praksis skride i retning af lokale kollektive aftaleordninger.

Lokalløn m.v. i det offentlige

Inden for det offentlige område har man traditionelt betjent sig af et system svarende til normallønssystemet på det private arbejdsmarked, dvs. lønordninger, hvor den konkrete løn, der skal udbetales, angives i skalatrin baseret på anciennitet, suppleret med forskellige løntillæg (f.eks. kvalifikationstillæg, arbejdsbestemte tillæg, tillæg for arbejdstidsulemper m.v.). Som tiden gik, kom den binding af vederlæggelsen, som fulgte af dette system, imidlertid ud af trit med forholdene på det øvrige arbejdsmarked, hvilket vanskeliggjorde rekrutteringen til offentlige stillinger. For at komme ud af denne vanskelighed gik man derfor på et tidspunkt over til at allokere større beløb (såkaldte puljer), til fordeling inden for de lokale ansættelsesområder enten ved kollektive lokalaftaler eller ved individuelle aftaler med de enkelte medarbejdere på stedet. Senere er ordningen blevet den, at sådanne lokale lønordninger kan finansieres af de respektive offentlige institutioners almindelige budgetter. De i overenskomsterne angivne lønninger er derigennem i stigende udstrækning blot blevet en betaling, der forudsættes suppleret på det lokale plan. Men lønordningernes konkrete indretning udviser i øvrigt betydelige variationer fra overenskomstområde til overenskomstområde.

På statens område har man (uden for AC- og chefområdet) senest ved en rammeaftale om nye lønsystemer indført en ordning, der hjemler to hovedmodeller, nemlig det, der kaldes hhv. basislønssystemet og intervallønssystemet. I begge tilfælde er ordningen den, at der på *centralt* plan (altså mellem pågældende personalegruppes centrale

fagorganisation og Finansministeriet) aftales et lønmæssigt grundlag, nemlig hhv. en basisløn, evt. et basislønforløb med flere løntrin (og med mulige generelle funktionstillæg og kvalifikationstillæg) eller en intervallløn, det vil sige et lønminimum og -maksimum (samt generelle funktionstillæg for pågældende stillingsgruppe). På det *lokale* plan (dvs. mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten) aftales dernæst på basislønområderne i *supplement* til basislønnen tillæg (funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag eller resultatløn). Kvalifikationstillæg sigter på – varigt eller midlertidigt – at honorere medarbejderen for faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på arbejdsmarkedet eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse m.v. Funktionstillæg sigter på (varigt eller midlertidigt) at honorere særlige funktioner. Engangsvederlag sigter på at honorere en konkret, særlig indsats. Resultatløn gives ud fra nogle på forhånd definerede kvantitative eller kvalitative resultatmål for en gruppe eller en enkelt medarbejder. Inden for intervalllønområdet aftales på samme måde lokalt den intervalllønnede medarbejders konkrete placering *inden for* intervallerne (ud fra pågældendes kvalifikationer, funktioner og evt. andet) samt evt. engangsvederlag og resultatløn.

Det forudsættes i øvrigt, at de lokale lønforhandlinger foregår mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten (og hvis der ikke er en sådan med den forhandlingsberettigede organisation), og forslag til lønændringer kan sådan set komme fra begge sider. Som grundlag anvendes om muligt en lønpolitik formuleret i samarbejde med medarbejderrepræsentanterne med angivelse af de generelle kriterier for tildeling af løntillæg, retningslinjer for den lokale forhandlingsprocedure, retningslinjer for offentliggørelse af tillæg (hvilket ellers er op til den enkelte arbejdsplads' afgørelse) m.v. Denne ordning anses dog ikke som en aftale i fagretlig forstand. Det forudsættes også, at forhandlingerne kan videreføres gennem organisationerne, hvis der ikke opnås lokal enighed, men at sagen ikke kan videreføres længere, såfremt også organisationerne er ude af stand til at finde hinanden.

På det kommunale område er man gået i samme retning som staten. Hovedprincippet er her, at lønnen forhandles af de enkelte kommunale organisationer. Som basis for lønordningerne er der imidlertid mellem en række af disse indgået en fællesaftale om Ny Løn, som de enkelte overenskomster kan henvise til. Fællesaftalen implicerer, at

der etableres en grundløn, som er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter. Herudover er der mulighed for funktionsløn ud over grundlønnen og baseret på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionslønnen kan aftales på såvel lokalt som centralt niveau. Ud over grundløn og en eventuel funktionsløn ydes endvidere evt. kvalifikationsløn baseret på den enkelte medarbejders kvalifikationer med udgangspunkt i objektive kriterier som eksempelvis uddannelse og erfaring. Også kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Endelig hjemles mulighed for at anvende resultatløn baseret på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn procentreguleres med generelle lønforbedringer i h.t. de generelle overenskomstforhandlinger.

Kommunen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de forudsatte lokale forhandlinger. Der forhandles lokalt – medmindre andet aftales lokalt – én gang årligt, hvor lønforholdene for den enkelte medarbejder vurderes. Begge parter har pligt til at forhandle. Endvidere indeholder Fællesaftalen regler om pensionsforhold, uddannelse, sikring af det lokale lønniveau, opsigelse af aftalte ordninger m.v.

Brud på eller uenighed om forståelsen af indgåede lokale lønaftaler på det kommunale område behandles efter de gældende almindelige regler for behandling af retstvister, der er aftalt med organisationen. Kan man ikke blive enige om lønnen lokalt, føres sagen videre til organisationerne efter særlige regler. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale, men opnås der heller ikke enighed her, kan sagen videreføres til et paritetisk sammensat lønnævn til afgørelse.

Se i øvrigt *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.2. Om de særlige problemstillinger, der knytter sig til lønfastsættelsen for offentligt ansatte, se også nedenfor under 5.2.6 og om løsning af tvister nedenfor under 7.

De beskrevne lønordninger giver en række problemer med relation til den lokale aftaleindgåelse:

5.2.2. Kollektivt eller individuelt plan?

Som berørt foran under 5.2.1 kan det ofte være et problem at afklare, hvorvidt den lokale aftaleindgåelse ifølge hovedoverenskomsten skal foregå på kollektivt plan (dvs. typisk med tillidsmanden som forhandler og evt. også den lokale, men i hvert fald den faglige *organisation* som part), eller om den skal være individuel (således at det er den enkelte medarbejder, der er part). Ligeledes kan der ofte være tvivl om, hvorvidt en aftale, der faktisk er indgået under tillidsrepræsentantens medvirken, må regnes som værende af kollektiv karakter, eller om den må opfattes som en individuel aftale mellem den eller de konkret berørte lønmodtagere og den lokale arbejdspladsledelse. Konsekvenserne er vidt forskellige – jf. ovenfor under 1.

Ikke desto mindre er det langt fra altid, hovedoverenskomsterne klarificerer, hvad der i så henseende tænkes på, når der tales om lokale forhandlinger. Afgørelsen heraf må derfor i de konkrete tilfælde træffes ud fra en fortolkning af den pågældende hovedoverenskomst – herunder i lyset af, hvorledes denne sædvanemæssigt er blevet anvendt.

Tilfælde, hvor der er forudsat individuel forhandling og aftaleindgåelse

På visse overenskomstområder *skal* den lokale forhandling foregå på det *individuelle* plan (og der er ingen kutyme for en modifikation af dette princip). Inden for de traditionelle minimallønsområder er tankegrundlaget således som nævnt ovenfor under 5.2.1, at arbejdsgiveren er forpligtet til at yde et supplement ud over minimallønsatsen efter aftale *direkte* mellem arbejdsgiver og lønmodtager, og at denne aftale skal tilvejebringes ved *fri* forhandling uden indblanding fra arbejdsgiverforening, fagforening eller kolleger. Netop ikke-indblandingspligten fremhæves undertiden udtrykkeligt i minimallønsoverenskomsterne, men anses ellers evt. for en uskreven forudsætning for denne lønordning.

På et sådant grundlag har organisationerne – på begge sider – alene lov til at vejlede medlemmerne (loyalt) om, hvad de faktiske løn niveauer er m.v., og til at yde neutral, teknisk rådgivning. De må altså *ikke* f.eks. at fraråde, misbillige eller på anden måde søge udvirket en bestemt løn – og arbejdsgiverorganisationen må heller ikke lægge hindringer i vejen for de ansattes frie jobsøgningsmuligheder og deraf

følgende mulighed for at få mest muligt ud af deres kvalifikationer. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIII, 2.1.1 om fredspligtens virkning.

Tillidsrepræsentantens eventuelle medvirken ved en lønforhandling vil følgelig i disse tilfælde kun kunne være særdeles blufærdig i forhold til, hvorledes en tillidsrepræsentant normalt virker. Tilsvarende må en fagretlig klagesag over arbejdsgiverens manglende overholdelse af minimallønsreglerne koncentreres om det rent juridiske. Se i øvrigt nedenfor under 7.2.3.

Til illustration kan nævnes AR 8399, der anser det lovligt, at en fagforening orienterer om de faktiske lønforhold, men *ikke* lovligt for den at påføre medlemmerne bånd i sådan sammenhæng, hvorfor en opfordring til at kræve forhøjelser af lønninger, der lå under gennemsnitslønnen, var ulovlig. I samme retning går AR 8283, hvorefter fagforeningen (kun) har ret til at orientere medlemmerne om faktiske lønforhold og til at foranledige tilfælde af mulige lønmæssige misforhold fagretligt behandlet. En opfordring til medlemmerne om at tage kontakt til fagforeningen forud for ansættelse var følgelig ikke i sig selv ulovlig.

Der skal under et principielt individuelt lønsystem ikke meget til, førend organisationen overskrider grænsen for det tilladelige. Eksempelvis er en fagforenings annoncering med opfordring til at overholde gennemsnitslønnen på området i AT 1980/8 (AR 8740) kendt retsstridig. Interessant er også AR 3925, der anså et cirkulære fra en fagorganisation for overenskomststridigt, fordi det henviste medlemmerne til at lade *tillidsmanden* fremføre anmodninger om lønforhøjelse, *uden* at det samtidig præciseredes, at organisationsmæssig medvirken ved lønfastsættelsen kun var lovlig ved opstået *misforhold* i lønnen.

Tilsvarende sager foreligger om indblanding fra arbejdsgiverorganisationens side. Se f.eks. AR 470, der fastslår, at visse råd og »vejledninger« fra en arbejdsgiverforening stred mod minimallønsreglerne. Se også AR 3768, hvorefter en arbejdsgiverorganisations cirkulære ansås overenskomststridigt, fordi det indførte et forbud mod ansættelsesforhandlinger med arbejdere, der var i job hos kolleger. Begrundelsen var her, at lønnen på et minimallønsområde efter denne lønforms art kan svinge med konjunkturerne, hvorfor den enkelte arbejder må være berettiget til at søge at opnå mest muligt for sine kvalifikationer. Tilsvarende kan nævnes AT 1989/88 (AR 88365), der drejer sig om et arbejdsgivercirkulære, som krævede, at medlemsvirksomhederne

henvendte sig til ansøgerens tidligere arbejdsplads inden en nyansættelse, idet det derved bl.a. skulle sikres, at ansøgeren var overenskomstmæssigt frigjort. Der måtte efter cirkulæret heller ikke gives højere løn til den nye end til de gamle ansatte. Også dette cirkulære antoges at udgøre et indgreb i den frie lønfastsættelse, som minimal-lønsordningen forudsatte.

Hvis den individuelle ordning under en minimallønsoverenskomst i praksis er efterlevet på en sådan måde, at der ikke har dannet sig modstående kutyme, vil formodningen i forlængelse heraf naturligvis være den, at faktisk indgåede lokale aftaler har individuel karakter, uanset om tillidsmanden i en eller anden grad har været involveret.

Tilfælde, hvor der er forudsat kollektiv lokalforhandling og aftaleindgåelse

Tendensen i udviklingen af de overenskomstmæssige lønsystemer er imidlertid, som det fremgår oven for under 5.2.1, at den lokale forhandling – herunder om enkelte medarbejderes vilkår – foregår på det *kollektive* plan og via de lokale tillidsrepræsentanter. Selv minimallønsordninger kan kutymemæssigt have udviklet sig i den retning. Og de nyere og nu på det private arbejdsmarked dominerende mindstelønsordninger har oftest til forudsætning, at der ved kollektive lokalaftaler etableres lønordninger, der giver mere end mindstebetalingssatserne. En tilsvarende indretning har en stor del af de offentlige overenskomster.

Dette giver naturligvis tilstrækkeligt grundlag for en fagforeningsmæssig involvering på det lokale plan. Men også her kan det være tvivlsomt, hvor langt denne involvering må gå, herunder om det kun er *tillidsmanden*, der må engagere sig. Såfremt mindstelønordningen gælder i sin renhed, vil de *centrale* organisationers indblanding således kunne udgøre overenskomstbrud også i denne form for lokal lønfastsættelse.

Et par eksempler viser det. *AT 1998/54 (AR 98143)* antager f.eks., at en arbejdsgiverorganisation havde handlet bodspådragende ved at påbyde medlemmerne *ikke* at indlede lokale lønforhandlinger, førend de centrale overenskomstforhandlinger var overstået, uagtet medarbejderne efter overenskomsten *straks* efter et overenskomstårs udløb kunne kræve lokale lønforhandlinger afholdt. En nyere afgørelse er *AR 2005659*, som drejer sig om et tilfælde, hvor der ifølge overenskomsten én gang i hvert overenskomstår kunne ske lokale forhandlinger om lønændringer uden organisationernes medvirken. Arbejds-

giverorganisationen (Tekniq) havde således ved indlæg på Tekniqs hjemmeside samt i VVS-branchens fagblad givet medlemmerne informationer, som medlemmerne måtte forstå derhen, at en række løntillæg ikke kunne indgå i lokalforhandlingerne om lønændringer. Omvendt havde forbundet og fagforeningen (Blik- og Rørarbejderforbundet hhv. Rør- og Blikkenslagernes Fagforening af 1873) i medlemsbladet Blik og Rør nr. 3 i marts 2005 og ved indholdet af et særnummer af Rør- og Blikkenslagernes Fagforenings medlemsbladet »Utætheden« i marts 2005 på utvetydig måde opfordret medlemmerne til at fremsætte bestemte lønkrav ved lokalforhandlingerne. Retten fastslår her, at Tekniq/Dansk VVS ved det skete på overenskomststridig måde havde blandet sig i forhandlingerne. Omvendt havde Blik- og Rørarbejderforbundet og Rør- og Blikkenslagernes Fagforening af 1873 henholdsvis ved Blik- og Rørarbejderforbundets også på deres side på overenskomststridig måde blandet sig.

Noget andet er, at ikke-indblandingspligten under en overenskomstordning af denne karakter utvivlsomt er svagere – hvilket også fremgår af, at visse overenskomster bestemmer, at det i mangel af en lokal tillidsrepræsentant til at forestå forhandlingen vil være den faglige organisation, der optræder i den lokale sammenhæng. I praksis foregår der da også ofte – kendt af alle parter – kommunikationer mellem de lokale forhandlere og den overordnede organisation. Her ved vil der selvsagt efterhånden kutymemæssigt kunne materialisere sig et skred, som legaliserer en eller anden grad af organisationsindblanding (f.eks. således, at såfremt den ene part påkalder sig organisationsmæssig hjælp ud over den neutralt rådgivende, har også den anden part ret til at påkalde sig sin organisation).

Inden for de områder, hvor kollektiv forhandling er forudsat, vil formodningen i øvrigt naturligvis være for, at aftaler, der faktisk tilvejebringes ad den kollektive vej, er af (kollektiv) lokalaftalekarakter.

Hybride forhandlingsformer

Uanset at minimallønssystemet principielt forudsætter individuel forhandling og vilkårsfastsættelse, er der som allerede berørt ovenfor under 5.2.1 inden for visse minimallønsområder gennem årene opstået afvigende kutyper. Dette er endog sket på tværs af udtrykkelige regler i pågældende overenskomst.

Nogen steder er det på den måde f.eks. blevet tilladeligt, at krav

om lønjusteringer bringes samlet frem gennem tillidsrepræsentanten eller dog for et hold ansatte ad gangen. Se f.eks. *FV 13/3 1995*, hvor der antoges at være praksis (kutyme) for en ensartet regulering i h.t. lokalaftale om fælles lønfastsættelse. Det kan på dette grundlag endog også forekomme, at forhandlingerne føres helt og holdent på organisationsplan, således at der fastsættes en samlet lønregulering til individuel fordeling efter virksomhedens nærmere bestemmelse. Ligeledes kan der være praksis for, at lokale, evt. oprindeligt individuelle uoverensstemmelser om lønnen kan videreindbringes for til organisationerne (hvilket jo forudsætter, at disse kan blande sig i den konkrete lønfastsættelse). Se f.eks. *AT 1994/107 (AR 93519)*, hvor arbejdsgiversiden klagede over, at forbundet havde anmodet om mæglingsmøde efter nogle uoverensstemmelse om lønfastsættelsen, hvilket imidlertid ikke var overenskomststridigt, idet fremgangsmåden ligefrem var forudsat i de organisationsmæssigt udarbejdede blanketter for mæglingsreferater. Der kan også være kutyme for, at organisationerne giver vejledning af mere generel karakter i tilknytning til individuelle lønfastsættelser. Se f.eks. *AR 8509*, hvor et arbejdsgivercirkulære med forklaringer om lønfastsættelsen på baggrund af et folketingsindgreb om indkomstop ikke ansås overenskomststridigt, idet der var praksis for delvis generel aftaleindgåelse omkring lønfastsættelsen. I øvrigt er det også forekommet, at parterne i hovedoverenskomsten direkte har vedtaget, at arbejdsgiverorganisationen kan pålægge medlemmerne en samlet ramme for de lønforhøjelser, der må gives.

Ofte er det imidlertid ganske uklart – i hvert fald for udenforstående – hvad den principielle retsstilling er på det enkelte overenskomstområde. Eller der kan være tale om komplicerede blandinger af kollektive og individuelle forhandlingssystemer. I sådanne tilfælde kan der ikke opstilles nogen formodningsregel m.h.t. den retlige karakter af de aftaler, der faktisk er indgået på det lokale plan.

5.2.3. Arbejdsgiverens forhandlingspligt

Hvis der ifølge hovedoverenskomsten kun er en fakultativ forhandlingsadgang, er arbejdsgiveren ikke uden videre forpligtet til at gå ind i en forhandling. Se nærmere ovenfor under 2.1. Hvis det f.eks. anføres i overenskomsten, at der *kan* optages forhandlinger om månedsløn, lader det sig ikke uden videre aflæse heri, om der er *pligt* til at forhandle, såfremt kun den ene part ønsker det.

Når overenskomsten derimod forudsætter, at der *skal* forhandles på lokalt plan, har arbejdsgiveren på sin side *pligt* til at deltage i sådan forhandling med den intensitet, som er beskrevet ovenfor under 2.1. Dette gælder *også* i de tilfælde, hvor den forudsatte forhandling principielt skal foregå på det individuelle plan.

Et eksempel herpå er AT 1991/71 (AR 90289), der drejede sig om en virksomhed, hvor der var kutyme for, at tillidsrepræsentanten forhandlede løn for medlemmerne af de enkelte klubber. Efter at bedriften var overdraget til anden side, ønskede den nye ledelse imidlertid at sikre sig *ensartede* overenskomstforhold på fabrikken og den nye ejers andre fabrikker. Der blev derfor afholdt møder herom bl.a. i februar 1990. I samme måned anmodede fabrikken tillidsrepræsentanten om en lønforhandling, men lønnen fastsattes pr. 1/3 1990 uden sådan forhandling. På dette grundlag fandtes virksomheden at have overtrådt overenskomstens regel om, at lønnen for den enkelte arbejder i hvert enkelt tilfælde skulle aftales mellem arbejdsgiveren og arbejderen, idet arbejdstagerne havde været uden indflydelse på en konkret lønregulering.

Er det som f.eks. på minimallønområdet forudsat, at forhandlingen *skal* foregå på det *individuelle* plan, har arbejdsgiveren dog ingen pligt er til at forhandle om rejste lønkrav af *generel* karakter, som i realiteten dækker over et krav om at opnå en *kollektiv* lokalaftale. Et sådant krav kan heller ikke rejses på grundlag af overenskomsternes normale bestemmelser om, at (alle) opståede tvistigheder skal lokalforhandles. Se AR 6495, hvor det ansås lovligt, at arbejdsgiveren under en minimallønsoverenskomst havde afslået yderligere forhandling om et på virksomheden rejst generelt lønkrav, uden at organisationerne inddroges. Kravet ansås således ifølge sin generelle karakter ikke at være omfattet af overenskomstens regler om pligt til at lokalforhandle opståede faglige uoverensstemmelser.

5.2.4. Hovedoverenskomstens materielle ramme: Arbejdsordningens og den øvrige lønordnings indretning

På det materielle plan kan hovedoverenskomsten opstille retningslinjer for indholdet af den lokalaftale, der kan eller skal etableres.

Disse retningslinjer kan være af helt overordnet karakter, som når der f.eks. anbefales indførelse af produktivitetsfremmede lønordninger til erstatning for overenskomstens tillæg, udformet gruppevis eller

for de enkelte medarbejdere, eller som når det blot fastslås, at der optages forhandlinger om produktivitetsfremmende lønsystemer i den enkelte virksomhed, når denne eller medarbejdergruppen ønsker det.

Der kan imidlertid også være fastsat visse mere konkrete kriterier eller principper for indholdet af de lokalaftaler, der tænkes indført, eller bredere hensigtserklæringer om hvilket mål, de lokale parter skal stræbe hen imod, når de forhandler en ordning. Eksempelvis kan der være fastsat bestemte kriterier for, hvornår der skal ydes funktionsløn eller kvalifikationsløn, eller det kan være bestemt, at der skal være en sammenhæng mellem den konkrete lønfastsættelse for en medarbejder og en samlet vurdering af stillingsindehaverens forhold. Det kan også være bestemt, at der skal arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterierne. Eller det kan være bestemt, at en given lønordning kun kan aftales undtagelsesvis.

Undertiden suppleres den slags vedtagelser med pjecer indeholdende lønteknisk vejledning til de lokale parter. Sådant materiale kan være blevet til i fællesskab mellem hovedoverenskomstens parter, eller der foreligger dog en fælles indforståelse med hensyn til de anbefalinger, der gives. Dette vil i givet fald kunne give den slags informativt materiale en forpligtende karakter på overenskomstniveau.

Såfremt hovedoverenskomsten foreskriver eller anbefaler lønordninger med en bestemt indretning, må de lokale forhold i princippet indrettes, så at indførelsen af de forudsatte lønordninger bliver mulige. Såfremt hovedoverenskomsten f.eks. forudsætter, at der skal aftales løntillæg ud fra bestemte, i overenskomsten angivne betingelser, har arbejdsgiveren pligt til at indrette arbejdsordningen således, at der i praksis også bliver mulighed for at opnå disse tillæg.

Dette er kommet frem inden for de traditionelle minimallønsområder. Her er det således fastslået, at det lokale lønsystem skal indrettes således, at den enkeltes indsats kan måles med henblik på fastsættelsen af et personligt tillæg. I FV 10/12 1993 havde virksomheden eksempelvis udfladet opgaverne, og det var også gjort vanskeligt at måle den *enkeltes* indsats til trods for, at der utvivlsomt var medarbejdere, som ydede en *særlig* sådan. Eftersom tildelingen af tillæg endvidere var gjort afhængig af ude fra kommende faktorer og af afdelingens samlede resultat, ansås minimallønordningen for krænk-

Ej heller må der indrettes supplerende lønordninger, som undergraver det overenskomsthjemlede lønsystem. I *FV 3/7 1992* forudsatte (minimalløns)overenskomsten f.eks., at der blev givet højere løn efter kvalifikationer og ansvar, men en virksomhed etablerede nu et supplerende belønningssystem, hvorefter der skulle der afsættes en pulje til fordeling til særligt dygtige og ansvarsbevidste medarbejdere. Herom udtalte retten, at fastsættelse af personlige tillæg i henhold til overenskomsten og tildeling af belønninger efter det nye system stort set skulle ske efter identiske kriterier, og at der således var tale om to forskellige systemer til belønning af særlige kvalifikationer og særlig værdifuld indsats m.v. Når arbejdsgiveren ønskede belønningssystemet indført, måtte det, siger retten, skyldes, at dette system gav de heraf omfattede bedrifter større frihed ved tildeling af belønningerne. På denne baggrund var opmanden enig med forbundet i, at det etablerede belønningssystem med tiden i et ikke uvæsentligt omfang ville trænge tildeling af personlige tillæg tilbage og således udhule overenskomstens løfteparagraf. Herefter fandtes systemet stridende mod overenskomstens bestemmelser om aflønningsmåden.

5.2.5. Reduktion af den aftalte løn

Uenighed risikerer at opstå ikke blot om opnåelsen af løntillæg, men også om arbejdsgiverens mulighed for bagefter at reducere den samlede løn igen.

Hovedoverenskomsten kan specifikt have taget højde for, hvor langt arbejdsgiveren *materielt* set kan reducere lønnen. Således må absolut angivne bundlønninger naturligvis overholdes. Men også hvis den bestemmer, at en faglig voldgift kan vurdere, hvorvidt der er misforhold i lønniveauet, vil dette sætte en undergrænse for, hvor langt arbejdsgiveren kan gå (jf. nedenfor under 7). Mere generelt kan således siges, at en reduktion som udgangspunkt er materielt lovlig, når blot arbejdsgiveren ikke *underskrider* det beløb, hovedoverenskomsten forudsætter.

Også dette er fastslået på minimallønsområdet. Her viser retspraksis således, at arbejdsgiveren kan reducere lønnen igen, såfremt tillægene til minimallønsatserne størrelsesmæssigt er kommet for højt op i forhold til, hvad overenskomsten forudsætter. Se f.eks. *AR 440* der anser en mesters lønreduktion for lovlig, idet reduktionen ikke gik under minimallønniveauet eller gennemsnitslønnen. Tilsvarende gæl-

der på et rammeoverenskomstområde. Se AR 7464, hvor en midlertidig, generel lønreduktion ikke ansås at stride mod overenskomstens lønbestemmelse, der nemlig kun fastlagde, at den individuelt aftalte løn i forhold til de øvrige ansatte skulle give udtryk for kvalifikationer, uddannelse, anciennitet og ansvar.

Retten til at nedsætte lønnen igen kan endvidere være begrænset på det *proceduremæssige* plan derved, at hovedoverenskomsten specifikt har taget højde for, hvilken fremgangsmåde der skal følges i en sådan forbindelse. I mangel af sådanne gælder almindelige regler om ændring af aftaleforhold af pågældende art:

Er grundlaget for løntillægget således en kollektiv lokalaftale, må denne siges op efter de nedenfor under 6 beskrevne regler. Såfremt grundlaget derimod er en individuel aftale, må reglerne om ændring af de individuelle ansættelsesvilkår normalt overholdes – jf. om disse *Ansættelsesretten* afsnit XVI, 1.2.2. Se f.eks. forudsætningen i AR 3907, hvor det antoges, at en lønreduktion ikke stred mod lønaftalen, idet arbejderne havde været passive over for den varslede nedsættelse, hvilket ansås som en stiltiende indforståelse med samme.

Er der – som på minimallønsområdet – pligt til *individuel* vilkårsforhandling, vil en *kollektiv* lønnedsættelse, der ikke er forudgået af individuelle kommunikationer, endvidere kunne være retsstridig i lyset af minimallønbestemmelsens formål.

Dette moment har været oppe i flere sager. Den første var AR 465, hvor en arbejder afskedigedes i forbindelse med hans nægtelse af at indgå på en lønreduktion, uden at nogen ny blev ansat. Sagen opstod netop på minimallønsområdet, og Retten konstaterede derfor, at en kollektiv aktion til fremtvingelse af større eller mindre fradrag end ved overenskomsten bestemt ville være i strid med denne, samt at det i den konkrete sag tog sig uheldigt ud, at virksomheden få dage efter vedtagelsen af en overenskomst, der hjemlede visse nærmere bestemte fradrag, forlangte, at nogle af de heraf omfattede arbejdere skulle finde sig i et for stort fradrag. Arbejdsgiverens tilkendegivelse ansås endvidere i nogen grad at have et kollektivt præg. På den anden side lod det sig ikke nægte, at virksomheden havde haft ret til af afskedige en arbejder under henvisning til, at der ikke var mere arbejde, og at den efter det foreliggende i virkeligheden nok ikke havde haft brug for den pågældende. Virksomhedens handlemåde erklæredes herefter for uberettiget, uden at den dog blev idømt bod. Den efterfølgende

AR 1689 fastslår udtrykkeligt, at en kollektiv lønnedsættelse er ulovlig på minimallønsområde, hvor lønningerne principielt skal fastsættes ved individuel forhandling. I AR 3654 ansås det af samme grund for overenskomststridigt, at en underentreprenør på krav fra hovedentreprenøren ensidigt og uvarslet nedsatte lønningerne.

Reglen om, nedsættelsen skal forudgås af en forhandling gælder dog antagelig kun, hvis forhandlingen har udsigt til at påvirke resultatet. I AT 1992/128 (AR 91346) havde arbejdsgiveren således i august 1991 nedsat to medarbejders løn med henvisning til driftsmæssige og økonomiske grunde. Yderligere havde han anført, at såfremt de ikke kunne acceptere nedsættelsen, måtte skrivelsen betragtes som en opsigelse. Uanset at der var tale om et minimallønsområde, anså Retten efter det foreliggende, herunder oplysningerne om virksomhedens økonomi og den stedfundne orientering af de to medarbejdere, ikke, at der var fuldt tilstrækkeligt grundlag for at statuere, at det udviste forhold rummede et overenskomststridigt kampskridt.

Anderledes er stillingen, såfremt lønordningen har udviklet sig væk fra det rene minimallønsprincip. I AR 440 ansås en mesters samlede lønreduktion f.eks. for lovlig, idet det på området var blevet praksis, at krav om lønforhøjelser rejstes samlet, og også i AR 422 var der praksis for, at lønkrav rejstes samlet, og at lønnedsættelser skete samlet, hvorfor en beslutning om sådan lønnedsættelse ikke ansås for lockout.

Nedsættelsen må dog naturligvis ikke have karakter af regulært kollektivt kampskridt (pression), hvilket nemlig vil kollidere med den overenskomstmæssige fredspligt (jf. herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIII, 3.1.2.1, om ændringer af den individuelle kontrakt trods fredspligten).

I øvrigt vil en umiddelbar lønnedsættelse efter omstændighederne kunne konstituere brud på pligten til at behandle tvister af generel karakter ved lokalforhandling. Se AR 1664, der antager, at krav om samlet lønreduktion på minimallønsområdet ikke var lovligt, idet der forelå et forhold af sådan kollektiv karakter, at det skulle have været lokalforhandlet efter overenskomstens regler om faglig strid.

5.2.6. Særligt om offentlige ansættelser

Gennem de nye lønordninger på det offentlige ansættelsesområde er der som beskrevet ovenfor åbnet mulighed for indgåelse af aftaler mellem de lokale ledelser og de lokale organisationsrepræsentanter.

Det kan – mere generelt – dreje sig om f.eks. personlige lønforbedringer, stillings- eller gruppemæssige omklassificeringer, funktions- og arbejdsbestemte tillæg, arbejdstidsbestemte tillæg og andet. For chefgruppens vedkommende er der også åbnet mulighed for efter forhandling med organisationerne – evt. de af disse udpegede lokale repræsentanter – for vedkommende chef at aftale personlige tillæg til rekrutterings- og fastholdelsesformål, individuelle lønforbedringer, honorering af særlig indsats m.v. Tillæggene kan i øvrigt ydes som engangsvederlag, varige eller midlertidige tillæg.

Området for anvendelsen af forvaltningsrettens procedureregler om forvaltningsafgørelser

Det er med relation til disse tilfælde væsentligt at erindre, at forvaltningsrettens regler finder anvendelse i *supplement* til de almindelige arbejdsretlige regler. Således gælder en række særlige regler, når arbejdsgiveren træffer en beslutning, som har karakter af en *afgørelse* (jf. forvaltningslovens § 2) med relation til en medarbejder. Visse af forvaltningsrettens regler gælder endvidere forvaltningens virksomhed som helhed, dvs. også uden for afgørelsesområdet. Se herom *Ansættelsesretten* afsnit X, 2.

De forvaltningsretlige regler for, hvilken fremgangsmåde der skal følges, når der træffes afgørelser – herunder altså vedrørende konkrete medarbejdere – påfører den offentlige arbejdsgiver nogle ret indgribende bindinger. Problemet er derfor at afgrænse, hvornår der er tale om en »afgørelse« i forvaltningsretlig forstand, og hvornår der er tale om resultatet af en kollektiv eller individuel forhandling *uden for* de forvaltningsretlige sagsbehandlingsreglers område.

I så henseende gælder, at etablering af aftaler om stående lønordninger med en faglig organisation – altså indgåelse af kollektive lokal-aftaler – ikke implicerer en afgørelse i almindelig forvaltningsretlig forstand. Havde dette været tilfældet, kunne de forhandlingsforløb m.v., som den kollektive arbejdsretsordning lægger op til, slet ikke praktiseres. Anderledes vil det derimod stille sig, når der *i henhold til* en gældende overenskomst (den være sig lokal eller central) træffes beslutning om konkrete lønmodtageres forhold – hvad enten de pågældende er organiserede i den pågældende faglige organisation eller står uden for denne, og selv om beslutningen i sidste ende legemliggøres i noget, der i det ydre ligner en aftale.

Det er på lønområdet ikke let at afgøre, hvornår der er tale om det ene, og hvornår det andet. Konkrete beslutninger om lønændringer, der svarer til afskedigelse, eller om ydelse af lokallønstillæg kvalificerer sig imidlertid let som afgørelser.

Folketingets ombudsmand er inde herpå i *FOB 1998/139*. En medarbejder i en kommune havde her klaget over, at hun ikke fik andel i lokallønnen. Hun var indstillet til en sådan andel, men var ikke medlem af den forhandlingsberettigede fagforening. Ombudsmanden fandt, at beslutningen om *ikke* at tildele lokalløn under de foreliggende omstændigheder måtte anses for omfattet af forvaltningslovens afgørelsesbegreb. Da kommunens beslutning blev meddelt kvinden skriftligt, skulle afgørelsen derfor være ledsaget af en begrundelse jf. forvaltningslovens § 22 og følgende. Under alle omstændigheder måtte det dog også følge af principperne for god forvaltningsskik, at en myndighed nærmere begrunder et afslag på tildeling af lokalløn over for en ansat, som har været indstillet, og som ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation. Ombudsmanden fandt dog ikke fuldt tilstrækkelig grundlag for at kritisere Indenrigsministeriets modsatte opfattelse i sagen eller for at bede ministeriet om at genoptage denne.

U 2005/2111 H når til et andet resultat. Situationen var her den, at efter at der i Skov- og Naturstyrelsen var indført lokalløn, blev en alternativt organiseret medarbejder indstillet af sin chef til lokallønstillæg. I tre år, men ikke i de dernæst følgende to, blev hun herefter af styrelsen bragt i forhandling over for HK, som var den forhandlingsberettigede organisation, men hun opnåede først fra et senere år at få tildelt et lokallønstillæg. Spørgsmålet var nu, om styrelsen i de år, hvor hun ikke fik lokallønstillæg, som led i udvælgelses- og tildelingsproceduren havde truffet beslutninger, der var ugyldige som følge af fagforeningsdiskrimination eller tilsidesættelse af de forvaltningsretlige regler for sagsbehandlingen. Sagsøger procederede herunder på, at beslutningerne hos styrelsen var afgørelser omfattet af forvaltningsloven.

Østre Landsret udtalte herom, at forvaltningsloven efter § 2, stk. 1, gælder for behandlingen af sager, hvor der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed. Om forståelsen af begrebet »afgørelse« henviser retten til lovens forarbejder, hvoraf fremgår, at der med udtrykket sigtes til udfærdigelse af retsakter, dvs. udtalelser

der går ud på at fastsætte, hvad der er eller skal være ret i et foreliggende tilfælde, og at navnlig administrativ sagsbehandling, der har karakter af faktisk forvaltningsvirksomhed, falder uden for lovens anvendelsesområde. Endvidere henviser afgørelsen til, at forarbejderne oplyser, at det følger af bestemmelsens formulering (*»truffet afgørelse«*), at loven *kun* omfatter sagsbehandling i forbindelse med udfærdigelsen af *offentligretlige* retsakter i modsætning til indgåelse af kontraktforhold og andre *privatretlige* dispositioner. Oprettelsen af lokallønspuljen i det konkrete tilfælde beroede på en aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne, og lokallønsmidlerne blev tildelt de enkelte medarbejdere ved en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og de forhandlingsberettigede *organisationer*. Grundlaget for tildelingen ansås dermed at være af aftaleretlig karakter. Derfor ansås de beslutninger, Skov- og Naturstyrelsen traf i forbindelse med de omhandlede lokallønsaftaler, *ikke* for afgørelser omfattet af forvaltningsloven. Dommen stadfæstedes af Højesteret i henhold til sine grunde.

Det forekommer ikke indlysende, at det afgørende kriterium skulle være, om dispositionen implicerer indgåelse af et kontraktforhold eller en anden privatretlig disposition. Mange af de nyere personaleretlige regler gør således den slags til element i relationen mellem den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager. Allerede indgåelse af en aftale om ansættelse er i princippet en aftale. Væsentlige reduktioner af ansættelsesvilkårene under en løbende ansættelse kan også kun træffes med respekt for det aftaleretligt gældende mellem parterne – i casu opsigelsesreglerne, hvilket altså udgangsvist kvalificerer sig som en privatretlig disposition. Når faktum i den konkrete sag imidlertid var, at lokallønsmidlerne blev tildelt de enkelte medarbejdere ved en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og de forhandlingsberettigede *organisationer*, ja, så *var* grundlaget en *kollektiv* aftale, og i relation til indgåelse af sådanne er der ikke basis for at anvende de forvaltningsretlige regler om afgørelser. Indgåelsen af overenskomster falder således utvivlsomt uden for de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler. Anderledes vil det derimod formentlig stille sig i tilfælde, hvor der myndigheden med hjemmel i en eksisterende lokalaftale eller central overenskomst beslutter at tildele en medarbejder blandt flere ansøgere et lokalt løntillæg – uanset om dette måtte foregå efter høring af eller

forhandling med tillidsrepræsentanten – så længe ordningen ikke får karakter af *ny* lokalaftale.

De relevante dele af forvaltningsrettens procedureregler i afgørelsessager

I det omfang, hvori arbejdsgiverbeslutningen er omfattet af forvaltningsrettens procedureregler vedrørende afgørelser, vil der bl.a. være *notatpligt* (altså pligt efter offentlighedslovens § 6 til at notere mundtligt eller på tilsvarende måde modtagne oplysninger om faktiske omstændigheder, der har betydning for afgørelsen, og som ikke fremgår af sagens dokumenter, samt en ulovbestemt pligt til at notere væsentlige oplysninger om sagsbehandlingen, der ikke fremgår af sagen).

Der vil endvidere være *vejledningspligt* (jf. også forvaltningslovens § 7).

Ligeledes vil der være pligt til at *begrunde* skriftlige afgørelser, der går den pågældende medarbejder imod, og mundtlige afgørelser, når det forlanges af den berørte, jf. forvaltningslovens §§ 22–23. Ud fra uskrevne forvaltningsretlige regler skal der endvidere gives en begrundelse, såfremt dette specifikt begæres. Begrundelsen skal redegøre for de relevante retsregler (love, overenskomster m.v. konkretiseret på paragraffer m.v.), og angive de faktiske omstændigheder, der er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen. Ved skønsmæssige afgørelser skal der endvidere redegøres for hovedhensynene bag disse (altså de kriterier, der er lagt til grund, selv om de ikke måtte være flatterende) og i øvrigt tages stilling til pågældendes anbringender.

Fremdeles har medarbejderen *ret til at afgive en partsudtalelse* efter forvaltningslovens § 21 (herunder ret til at forlange sagen udsat, indtil udtalelsen fremkommer – kontradiktion).

Endelig er det ifølge den såkaldte officialmaksime *arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at sagen er tilstrækkeligt oplyst*.

Generelle procedureprincipper i lokale lønfastsættelsessager

På det praktiske plan kan mere overordnet siges, at det centrale i lokale lønfastsættelsessager er, at den fremgangsmåde, der anvendes, når der træffes beslutning om fordeling af de til rådighed værende midler, må sikre, at pengene går til de ifølge de (lovlige) i pågældende hovedoverenskomst eller lokalaftale opstillede og/eller af arbejdsgiveren bestemte tildelingskriterier bedst kvalificerede medarbejdere – jf.

herved de nedenfor angivne principper for den materielle forvaltning af personalet. Følges en fremgangsmåde, der ikke er egnet til at udvirke dette resultat, og fremkommer derfor et materielt forkert sådant, vil den offentlige arbejdsgiver få et problem – se f.eks. den nedenfor under gennemgangen af de materielle forvaltningsretlige regler omtalte *U 2006/657 VL*.

Allerede af den grund må *alle*, der kan komme på tale i forbindelse med tildeling af en lønforhøjelse (herunder uorganiserede eller anderledes organiserede), i overensstemmelse med det almindeligt gældende ligebehandlingsprincip underrettes behørigt og på lige fod om muligheden for at opnå den, så at de kan ansøge om tillæg og varetage deres interesser, inden der tages stilling til fordeling af pengene. Der skal efter almindelige regler antagelig også gives svar på sådanne ansøgninger, og afslag må, så vidt som at selve ansøgningen har en individuel karakter, kunne kræves *begrundet* – herunder med angivelse af retsgrundlaget, det faktum, der er lagt til grund, og hovedhensynene bag den trufne afgørelse (i anonymiseret form også kvalifikationerne hos dem, der er blevet foretrukket på bekostning af ansøgeren eller i al fald angivelse af hvilke forhold, der er lagt vægt på ved afgørelsen). Endelig har arbejdsgiveren i det hele taget et ansvar for, at sagen er tilstrækkeligt oplyst, således at formuleringsmæssigt svage ansøgere ikke forfordes.

Materielle forvaltningsretlige principper

Hvad angår indholdet af den ordning, en offentlig arbejdsgiver indgår på – i hvilken form det nu end sker – skal de almindelige *materielle* regler for forvaltningens udøvelse *altid* overholdes, herunder f.eks. ligebehandlingsprincippet, pligten til at disponere på et sagligt grundlag o.a.

Et illustrerende eksempel er afgørelsen i *U 2006/657 VL* (om forvaltningsbeslutninger). I denne sag krævede to elektrikere tilknyttet Kristelig Fagforening og ansat ved Flådestation Frederikshavn Forsvarskommandoen dømt til at anerkende, at beslutninger truffet i puljeårene 2001/2002 og 2002/2003 om ikke at tildele de to mekanikere et individuelt løntillæg var ugyldige. De henviste til, at der ved tildeling af individuelle løntillæg var sket en forskelsbehandling som følge af fagforeningsforhold. De var af deres sektionschef prioriteret som henholdsvis nr. 1 og 2, og ansatte i andre sektioner, der var

prioriteret lige så højt, havde alle fået tillæg. Fællestillidsmanden havde ifølge forklaringerne under forhandlingerne tilkendegivet, at han ikke mente, at de to skulle have et løntillæg, idet de havde mobbet kolleger for at tilhøre Dansk Metal. Dette burde efter rettens opfattelse have givet arbejdsgiveren anledning til at undersøge, om den reelle begrundelse for fællestillidsrepræsentantens holdning var de pågældendes medlemskab af en anden fagforening end den, han selv repræsenterede. Alligevel foretog arbejdsgiverens repræsentant, der ifølge sin forklaring vidste, at de to ikke var medlem af Dansk Metal, sig intet for at sikre sig, at de oplysninger, han havde fået af fællestillidsmanden om de to, var korrekte. Han havde derfor ikke opfyldt pligten til at påse, at der ved udmøntningen af den kollektive aftale i individuelle løntillæg ikke skete forskelsbehandling som følge af fagforholdsforhold. Herefter havde Flådestationen ikke ved tildeling af løntillæg de pågældende år levet op til sine forpligtelser til at overholde lighedsgrundsætningen. Beslutningerne om ikke at tildele de pågældende løntillæg måtte derfor reelt anses for begrundet i usaglige hensyn, hvorfor de var ugyldige, og flådestationen måtte derfor anses for at have handlet ansvarspådragende. Midlerne for de enkelte år var begrænsede og rakte ikke til at aftale lokalløntillæg for mere end et begrænset antal medarbejdere de enkelte år, og der tilkom Flådestationen et betydeligt skøn ved vurderingen af, hvilke medarbejdere Flådestationen ønskede at tilgodese ved indgåelsen af aftalerne. De to medarbejdere var imidlertid prioriteret som henholdsvis nummer 1 og 2, og dette var også prioriteringen ved starten af forhandlingsmødet. De var endvidere ansat i stillinger, der var omfattet af hovedområdet for anvendelse af puljemidlerne. Det fremgik fremdeles, at ansatte i andre sektioner, der var prioriteret som nummer 1 og 2, alle fik tillæg, og at mange af de ansatte i de to sektioner, der var prioriteret lavere end dem, fik tillæg. På denne baggrund havde de tilvejebragt en formodning for, at de ville have fået tillæg de pågældende år, hvis Flådestationen havde påset, at lighedsgrundsætningen blev overholdt. Det påhvilede herefter Flådestation Frederikshavn at fremkomme med oplysninger, som kunne afsvække denne formodning. Da sådanne oplysninger ikke er fremkommet, lagdes det til grund, at de pågældende ville have fået tillægget. Det var ubestridt, at lokallønsforhandlingerne ikke nu kunne genoptages, og de to tilkendtes derfor hver

især krav på erstatning svarende til det tab, de led ved ikke at få tildelt løntillæg de pågældende år, i alt 7.000 kr.

Et andet eksempel findes i *U 1997/1508 H*, der drejer sig om *lokalaftaleindgåelse*. Forholdet var her det, at ifølge en aftale om lokalløn mellem Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte kunne aftaler om lokale lønordninger til fordeling af en tildelt beløbsramme mellem de berørte medarbejdere indgås mellem amtsrådet og de lokale repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation, fortrinsvis repræsenteret ved den lokale klub, afdeling eller kreds. Ved en »forhandlingsberettiget« organisation forstås en organisation, der var medlem af KTO og/eller havde indgået kollektiv overenskomst/aftale med Amtsrådsforeningen eller havde indgået hovedaftale med Amtsrådsforeningen. Der var ifølge aftalen enighed om, at en personaleorganisation ikke kunne nægte at forhandle et forslag om lokalløn med henvisning til, at vedkommende medarbejder ikke var medlem af personaleorganisationen. Aftalen omfattede således alle ansatte i amtskommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen. Sammenslutningen af Firmafunktionærer var ikke iblandt de forhandlingsberettigede organisationer og påstod nu med udgangspunkt i en konkret sag centralsygehuset i Næstved tilpligtet dels at anerkende, at det var forpligtet til forhandling med S sammenslutningen, og dels – dersom enighed kunne opnås – at indgå aftale med S sammenslutningen om tildeling af lokalløn til medlemmer hos S sammenslutningen ansat på sygehuset.

Det udtales her, at det offentliges primære interesse er at kunne fastholde og tiltrække velkvalificerede og dygtige medarbejdere, og at man som led heri har ønsket efterhånden at overgå til en mere fleksibel og mere individuel aflønning. Man har i den forbindelse en saglig interesse i at kunne basere denne overgang på kollektive overenskomster indgået med de efter medlemstal helt dominerende lønmodtagerorganisationer. Det måtte antages, at det offentlige havde anset indgåelse af overenskomster med en bestemmelse som den foreliggende lokallønsaftale som både nødvendig for og forenelig med den ønskede kvalifikationsbestemte løndifferentiering. Det offentlige har som arbejdsgiver pligt til ikke at forskelsbehandle ansatte efter deres fagorganisationsmæssige tilhørsforhold, og det vil være i strid med denne lighedsgrundsætning, hvis der ved tildeling af løntillæg i henhold til kollektive aftaler om lokalløn blev taget hensyn til, om den ansatte er eller ikke er medlem af en be-

stemt fagforening eller af en fagforening overhovedet. Den i den pågældende lokallønsaftale fastlagt procedure for tildeling af løntillæg indelbar, at et lokallønstillæg, der var foreslået ansættelsesmyndigheden, ikke kunne ydes, hvis den for arbejdsområdet forhandlingsberettigede organisation modsatte sig forslaget. Da varetagelse af medlemmernes interesser måtte anses for organisationernes formål, medførte proceduren en risiko for, at den forhandlingsberettigede organisation ville søge at udnytte denne vetoret til skade for medlemmer af konkurrerende fagforeninger og uorganiserede. Lokallønspuljen var imidlertid ikke organisationsopdelt, og det fulgte af overenskomstparternes fælles bemærkninger til aftalen, at den forhandlingsberettigede organisation ville handle retsstridigt og altså ville kunne pådrage sig organisationsansvar ved at afvise at forhandle et forslag om tildeling af lokalløn med henvisning til, at vedkommende medarbejder ikke var medlem af organisationen. Ansættelsesmyndigheden skulle påse, at der ved udmøntningen af den kollektive aftale i individuelle løntillæg ikke skete forskelsbehandling som følge af fagforeningsforhold, og en ansættelsesmyndighed må afvise overhovedet at anvende midler fra lokallønspuljen, hvis en forhandlingsberettiget organisation reelt nægter at indgå aftale om lokallønstillæg til ansatte, der ikke er medlem af organisationen. Midlerne vil herefter kunne overgå til et andet arbejdsområde. Der var ikke i det for Højesteret fremlagte materiale fornødent grundlag for at antage, at lokallønsforhandlingerne i praksis førtes således, at lighedsgrundsætningen ikke efterlevedes. Det fremgik af materialet, at tilsynsmyndigheden skred ind, når det måtte antages, at der konkret var sket misbrug af veto retten. Den i funktionærlovens § 10, stk. 2, hjemlede forhandlingsret om de individuelle lokallønstillæg til organisationens medlemmer ville yderligere kunne bidrage til at sikre, at lokallønsaftalens procedurer ikke førte til krænkelse af lighedsgrundsætningen. Herefter ansås hverken lighedsgrundsætningen eller organisationsfriheden efter Den europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 at give tilstrækkeligt grundlag for at tage Sammenslutningens påstand til følge.

Kollektiv eller individuel lønforhandling?

Når den pågældende overenskomst kræver *individuel* aftale om lønnen, kan der heri ligge en forudsætning om, at forhandlingen skal være *personlig*, således at medarbejderen altså *ikke* har ret til at lade f.eks. tillidsmanden eller en personlig rådgiver optræde som fuld-

mægtig (eller bisidder). Se hertil de ovenfor under 5.2.2 skitserede generelle regler om konsekvenserne af, at der hjemles individuel forhandling. Se i øvrigt også afgørelsen ØL 16/10 1997 (B-0928-97), hvori fastslås, at et lokallønstillæg tildelt en medarbejder kunne opsiges over for *denne* igen, idet den tillidsmand, der havde forhandlet det på forbundets vegne, ikke havde fået godkendt aftalen i forbundet.

Såfremt overenskomstens forudsætning derimod er, at der skal indgås en *kollektiv* lokalaftale, er det *også* på det offentlige område som hovedregel *altid* den faglige organisation, der er *part* i overenskomsten, som forhandler lokalt – ofte via sin lokale repræsentation (tillidsrepræsentanten). Det gælder, uanset om forhandlingen angår en eller flere konkrete medarbejdere.

Dette kommer f.eks. frem i den lige omtalte U 1997/1508 H, hvor en central aftale om lokalløn konkretiserede *bestemte* organisationer som berettigede til at forhandle aftaler om lokale lønordninger, men hvor en organisation uden for de opregnede havde påstået sig berettiget til *også* at forhandle for et medlem. Da lokallønspuljen ikke var organisationsopdelt, og da den lokale ansættelsesmyndighed skal påse, at der ikke sker forskelsbehandling som følge af organisationsforhold, antoges ordningen imidlertid som allerede beskrevet hverken at stride mod den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning eller menneskerettighedskonventionens artikel 11. Den lokale institution var derimod efter funktionærlovens § 10 forpligtet til at forhandle med den udenforstående organisation. Det fastslås i tilslutning hertil udtrykkeligt, at heller ikke forvaltningslovens § 8 kunne føre til, at arbejdsgiverparten som påstået var forpligtet til at forhandle og – såfremt enighed opnåedes – indgå aftale om tildeling af lokallønstillæg til medlemmer hos den udenforstående organisation.

Udenforstående *organisationer* kan således ikke kræve at lønforhandle lokalt i h.t. en overenskomst om pligt til organisationsmæssig forhandling. Derimod kan udenforstående medarbejdere med funktionærstatus kræve forhandling via deres egen organisation med hjemmel i funktionærlovens § 10 – der dog ikke hjemler noget krav på at få en overenskomst med arbejdsgiveren om forholdet, jf. *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit IV, 1.2.

Ej heller kan den *enkelte lønmodtager* forlange at indtræde i *organisationens* forhandlingsrolle. Der kan herved paralleliseres til tjenestemandsområdet, jf. *Tjenestemandsrätten* 5/12 1997 (*sag* 234/97): Aftale

om tjenestemænds lønvilkår, herunder individuelle tillæg skulle i medfør af den gældende hovedaftale indgås med en eller flere centralorganisationer eller med en tilsluttet organisation efter bemyndigelse fra vedkommende centralorganisation. Hverken hovedaftalens ordlyd eller baggrund antoges derfor at give grundlag for en fortolkning, hvorefter den i hovedaftalen nøje regulerede kollektive aftaleret skulle kunne udøves individuelt af den enkelte tjenestemand i henhold til en bemyndigelse i den kollektive aftale.

Når overenskomstens forudsætning er, at der skal forhandles kollektivt på det lokale plan, er det rent praktisk tillidsmanden eller en lokal fagforeningsrepræsentant, der optræder som forhandler. De ovenfor omtalte offentligretlige regler om forvaltningsafgørelser gælder imidlertid *kun* i relation til den, der er »*part*« i sagen, hvilket vil sige den pågældende *medarbejder* og *ikke* den pågældendes (evt. forhandlingsberettigede) organisation. Den berørte ansatte kan dog i relation til *disse* regler *altid* vælge at lade sig repræsentere af *andre* (jf. forvaltningslovens § 8), herunder bestemme, om den valgte repræsentant skal være en sagkyndig, en advokat – eller tillidsrepræsentanten eller organisationen.

5.3. Lokalaftaler om ledelsesrettens udøvelse

Hovedoverenskomsterne overlader særdeles ofte til de lokale parter at træffe aftale om anliggender, som eller afgøres suverænt af arbejdsgiveren i h.t. ledelsesretten, eller de lokale parter indgår på eget initiativ aftaler om den slags. Årsagen er, at de praktiske behov på ledelsesområdet som regel skifter så meget fra arbejdsplads til arbejdsplads, at det er umuligt ovenfra at opstille regler, som i enkeltheder bestemmer, hvorledes arbejdsgiveren skal træffe beslutning, dækkende samtlige virksomheder. Hertil kommer, at mange ledelsesanliggender ikke er så økonomisk væsentlige, at det er nærliggende at fastholde dem som forhandlingsemner mellem de centrale parter.

Hvilken pligt til at indgå lokalaftale påfører *hovedoverenskomsten* arbejdsgiveren?

En af de problemstillinger, der oftest presser sig mest på i relation til lokalaftaler inden for dette felt, er spørgsmålet om, hvorledes en

hovedoverenskomst skal udformes, for at ledelsesretten kan anses for begrænset via en pligt til at indgå lokalaftale om anliggendet. Hvorledes skal hovedoverenskomstens regler herom formuleres, for at en sådan begrænsning i et hele taget gælder, og hvilke konkrete begrænsninger påfører forskellige typer af lokalaftaleklausuler i en hovedoverenskomst arbejdsgiveren?

Udgangspunktet

Udgangspunktet i så henseende ligger i den omstændighed, at det i mangel af anden regel i hovedoverenskomsten principielt er arbejdsgiveren, der i h.t. ledelsesretten træffer bestemmelse inden for de ydre rammer, overenskomsten efterlader (på arbejdstidsområdet f.eks. m.h.t. arbejdstidens beliggenhed i døgnet, den maksimale ugentlige arbejdstid osv., se hertil *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 4.2). Dog skal arbejdsgiverens materielle beslutning tages ud fra *saglige* (dvs. driftsmæssige) hensyn, herunder med *rimelig hensyntagen* også til de berørte lønmodtageres interesser. Se allerede *FV 3/1 1925*, der fastslår, at i mangel af anden overenskomstbestemmelse har arbejdsgiveren retten til at bestemme spisetiden efter virksomhedens tarv, *men* under rimelig hensyntagen til de ansattes forhold. Denne linje er fastholdt lige siden – se f.eks. *FV 6/6 1995*, der når til, at arbejdstiden kunne tilrettelægges frit ud fra virksomhedens tarv, *men* at der skulle tages et rimeligt hensyn til medarbejderne. Se i det hele også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 3.2. Endvidere kan der naturligvis i overenskomsten være opstillet hensigtserklæringer, der forpligter arbejdsgiveren i en bestemt retning.

Eftersom det som sagt jævnt hen ofte er vanskeligt på overordnet organisationsniveau at konkretisere de materielle bånd, der kan pålægges en arbejdsgiver i ledelsesmæssig henseende, og eftersom det også er vanskeligt at fastslå, hvad saglighedskravet tilsiger i enkelttilfælde, således at parterne på gulvet i det daglige har en tilstrækkelig handlevejledning heri, er det almindeligt, at hovedoverenskomsterne lægger op til, at der gennemløbes en procedure, som er egnet til at udvirke, at der tilvejebringes forsvarlige lokalaftaler desangående.

På arbejdstidsområdet kan det således f.eks. være bestemt, at arbejdstiden fastsættes efter lokalt »samråd«, forhandling, ved »lokal aftale« eller lignende. Det kan også være bestemt, at specifikke anliggender – f.eks. tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør

(evt. inden for nærmere angivne klokkeslæt) – fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejderne lokalt. Ligeledes, at der kan indgås aftale med tillidsmanden om forskelligt start og sluttidspunkt, eller at der ved lokal enighed kan tilrettelægges varierende arbejdstider – evt. den ydre ramme for disse – ligesom forholdene omkring sådanne ordninger bestemmes på den måde. Tilsvarende kan i forskellige varianter forekomme i relation til andre ledelsesanliggender.

Materiel vetoet?

Det er ikke altid indlysende, hvad der ligger i den slags hovedoverenskomstbestemmelser om medindflydelse. Herunder er spørgsmålet især, om de ansatte er blevet tillagt ret til helt at *nægte* at acceptere *ændringer* i allerede etablerede lokalordninger eller tilstande, som de ikke ønsker gennemført – altså en regulær vetoet.

I så henseende gælder, at hovedoverenskomstens og det kollektive systems almindelige lige nævnte hovedregel – nemlig at det er arbejdsgiveren, der har den *endelige* bestemmelsesret – påfører den part (lønmodtagersiden), der måtte ønske sig en *anden* ordning i forhold hertil eller en *speciel begrænsning* i arbejdsgiverens ledelsesfrihed, en stærk opfordring til at sikre sig, at denne anden løsning kommer *tydeligt* til udtryk i hovedoverenskomstens tekst. Eftersom dette udgangspunkt er klart, har de fagretlige afgørelsesorganer således ingen anledning til at strække denne tekst – så meget mere som at hovedreglen som nævnt implicerer et krav om, at arbejdsgiverbeslutninger skal have sagligt belæg. *Samtidig* vil en tolkning, som binder arbejdsgiveren for hårdt op på, at han skal have lokal accept af en evt. ændring, let kunne bringe en virksomhed i en umulig driftsmæssig situation. Man havner jo nemlig derigennem let i noget, giver de ansatte mulighed for regulært at obstruere også helt *nødvendige* beslutninger og dermed i en undergravelse af selve fredsordningen, som skulle være sikret via hovedoverenskomsten.

Denne retstilstand afspejler sig i de forholdsvis mange afgørelser feltet. Fra arbejdstidsområdet, hvor problemet er påtrykkende, kan f.eks. nævnes følgende:

I FV 28/8 1953 bestemte hovedoverenskomsten, at »arbejdstiden lægges mellem kl. 06,00 og kl. 17,00 og er på 48 timer pr. uge. Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt

samt spisetidernes lægning fastsættes ved forhandling mellem den enkelte arbejdsgiver og tillidsrepræsentanten på den pågældende arbejdsplads«. En sådan forhandling antoges imidlertid (i overensstemmelse med et foran under 2.1 anførte) *ikke* at præjudicere arbejdsgiverens ret til at træffe den endelige beslutning. Kendelsen antager således, at forhandling ganske vist skulle finde sted, *men* at omlægning derefter kunne ske i h.t. arbejdsgiverens bestemmelse, når produktionsmæssige hensyn talte derfor. Tilsvarende bestemte overenskomsten i den tidligere omtalte FV 30/11 1988, at den daglige arbejdstid »fastsættes i øvrigt af virksomheden efter drøftelse med arbejderne og under hensyn til virksomhedens tarv«. Med henblik på en forestående arbejdstidsnedsættelse havde lederen af arbejdspladsen, nemlig en kirkegård, derfor henvendt sig til den ene af 2 kirkegårdsarbejdere, der var tillidsrepræsentant, og forelagt ham 2 forslag til gennemførelse af forkortelsen. Tillidsrepræsentanten ville imidlertid ikke tage stilling til spørgsmålet, fordi han først ville tale med sin kollega om det, og fordi han ønskede sin fagforening med til forhandlingerne. Allerede dagen efter bestemte kirkegårdsledelsen imidlertid, hvorledes arbejdstidsforkortelsen skulle gennemføres. Retten mente på dette grundlag ikke, at overenskomstens forskrifter om drøftelse/forhandling med arbejderne, eventuelt deres fagforening, var blevet fulgt. Følgelig blev arbejdsgiveren pålagt at optage en egentlig forhandling med arbejderne og deres fagforening, hvorunder man skulle søge at opnå enighed om spørgsmålet under hensyntagen til begge parter tarv og ønsker. Såfremt der *ikke* skulle blive opnået enighed under en sådan forhandling, ville det imidlertid, mente retten, tilkomme ledelsen at træffe afgørelsen af spørgsmålet.

FV 18/2 1988 drejer sig om en overenskomst, som gik videre ved at bestemme, at samarbejdsudvalget og sikkerhedsorganisationen var »medbestemmende« m.h.t. placeringen af arbejdstiden og pauserne inden for nogle opstillede rammer. Dette kunne give det indtryk, at lønmodtagersidens stilling var stærkere. Også denne klausul antoges imidlertid blot at hjemle ret til en forhandling, således at det var arbejdsgiveren, der stadig havde den endelige bestemmelsesret, hvis enighed ikke opnåedes (idet dog beslutningen skulle være sagligt begrundet og tage rimeligt hensyn til medarbejdernes interesser – jf. det almindelige saglighedskrav). Selv en formulering, hvorefter »tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt«, antages af retten i FV 24/5

1988 ikke at kunne forstås bogstaveligt, men derimod kun således, at arbejdstiden i sidste instans kunne fastsættes af arbejdsgiveren (om end med påtaleret for organisationerne). I samme retning går *AT 1985/189 (FV 20/2 1985)*, i hvilken overenskomsten bestemte, at hvad angik fastlæggelse af arbejdstiden på de enkelte ugedage, »*træffes der aftale mellem de respektive parter på de enkelte virksomheder*«. Her udtaler retten, at dette indebar, at der i hvert fald skulle forhandles om arbejdstiden. Derimod ville et krav om, at der skulle opnås *enighed* om arbejdstidsfastlæggelsen, indebære et betydeligt indgreb i ledelsesretten, som måtte forudsætte *sikkerhed* for, at dette havde været meningen, mente retten. Det ansås ikke godtgjort, at bestemmelsen havde et sådant sigte, og den havde da heller ikke været forstået således i de mere end 40 år, den havde haft sin nuværende formulering. Tilsvarende i *FV 1/2 2000*, hvor overenskomsten bestemte, at »*ved bestemmelsen af, hvorledes den normale arbejdstid skulle lægges mellem* (nogle i overenskomsten nærmere angivne tids) *grænser, skal arbejderne være medbestemmende*«, ligesom der kunne rejses påtale efter reglerne om behandling af faglig strid over en evt. manglende hensyntagen, der ikke var tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv. Da enighed imidlertid ikke kunne opnås, ansås arbejdsgiveren at have ret til at bestemme en omlægning, der indebar længere arbejdstid om fredagen, idet de driftsmæssige interesser heri overvejede medarbejdernes interesse i den hidtidige korte fredag (jf. saglighedskravet).

Heller ikke den omstændighed, at der allerede én gang er indgået lokalaftale om anliggendet, ændrer den principielle stilling. *FV 5/12 1992* fastslår således, at den omstændighed, at der én gang var indgået aftale om en pauselægning, ikke gjorde denne til aftalestof, selv om overenskomsten indeholdt regler om, at lønmodtagerne skulle være »*medbestemmende*« med hensyn til arbejdstidslægningen.

Enkelte afgørelser når dog frem til en tolkning, der giver lønmodtagerne lokalt en egentlig bestemmelsesret (vetoret). Men der skal tydeligvis meget til: I *FV 22/6 1976* bestemte overenskomsten f.eks., at »*arbejdstørnen ... fastlægges af rederiet (eller skibets kaptajn) og tillidsmanden i forening. Ingen ændringer i arbejdstiden kan foregå udenom tillidsmanden eller Sømændenes Forbund*«. På dette grundlag antager kendelsen, at den ikke kunne fastsættes ensidigt af arbejdsgiveren. Og i *FV 23/1 1987* bestemte et protokollat, at der efter aftale mellem den

pågældende forvaltningsmyndighed og Foreningen af yngre Læger kunne pålægges lægerne rådighedstjenesterådighedstjeneste. Herefter ansås arbejdsgiveren ikke at have nogen ensidig ret til at træffe afgørelse, hvis der *ikke* kunne opnås en sådan aftale.

Tilsvarende principper gælder i relation til andre ledelsesanliggender end arbejdstidsfastsættelsen. Også her kræves således et klart bevis for, at arbejdsgiveren har påtaget sig en begrænsning i sin endelige bestemmelsesret. At det ikke er helt udelukket at føre beviset endog i relation til arrangementer af rent kutymemæssig art fremgår dog f.eks. af *AT B/1986–90/47 (FV 13/2 1987)* hvor det anerkendtes, at der var kutyme for afskedigelse efter anciennitet. Om de strenge krav til anerkendelse af kutyper på tværs af ledelsesrettens principper, se i øvrigt *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 3.2.5.

Generelt må således konkluderes, at det har forhåndsformodningen mod sig, at arbejdsgiverparten skulle være indgået på at begrænse sin endelige beslutningsret på det *materielle* plan. En tolkning i denne retning kræver således stærke holdepunkter i hovedoverenskomsten. Mange formuleringer, som lønmodtagerparten utvivlsomt vil kunne opfatte som indebærende et videregående bånd, forstås således indskrænkende, når det kommer til en retlig efterprøvelse. Det gælder også på den måde, at formodningen er for, at arbejdsgiveren har forbeholdt sig den endelige bestemmelse i h.t. de foreliggende *forskellige* driftsmæssige grunde.

Overenskomstklausuler, der tilsigter at begrænse arbejdsgiverens materielle ledelsesret, må med andre ord formuleres med stor omhu af lønmodtagersiden, såfremt der tilsigtes opnået en *egentlig* medbestemmelsesret (dvs. vetoret). Derimod vil man i et vist omfang via hensigtserklæringer kunne binde arbejdsgiveren op på en forpligtelse til at handle i h.t. en bestemt målsætning, så vidt som at den slags vil påføre ham en pligt til at redegøre for, hvad han faktisk har gjort for at opfylde denne (jf. ovenfor under 2.1 og 2.7).

Virkingen af procedureregler

Der er større villighed til at holde arbejdsgiverne fast på, at de må overholde de i hovedoverenskomsten opstillede procedureregler omkring ledelsesrettens udøvelse.

Dette følger af, at en procedureregels overholdelse dels vil være let at påse, dels at dens overholdelse normalt ikke virker materielt

præjudicerende på den endelige ledelsesbeslutning. Som klassisk eksempel kan nævnes forhandlingsklausuler. I relation til disse er således jævnlig opstået det allerede foran under 2.1 nævnte spørgsmål om, hvad en pligt til forhandling indebærer. Herom er det som allerede berørt dér gentagne gange fastslået, at forhandlingen skal *gennemføres* (på en sådan måde, at den har udsigt til at føre til en forståelse mellem parterne).

Fastsætter arbejdsgiveren derfor eksempelvis arbejdstiden *uden* en foreskrevet lokal forhandling, vil der principielt foreligge et bodspådragende overenskomstbrud. Se f.eks. AT 1989/133 (AR 89064), hvor den normale daglige arbejdstid og dennes placering ifølge overenskomsten skulle forhandles med forbundets lokalafdeling, og hvor arbejdsgiverens ensidige ændring af arbejdstiden uden forhandling og med en reduktion af lønudgiften til følge derfor blev sanktioneret med en bod på 50.000 kr. Ligeledes kan det ad rettens vej pålægges arbejdsgiveren faktisk at gennemføre den krævede forhandling. Se den lige omtalte FV 30/11 1988, hvor overenskomsten bestemte, at den daglige arbejdstid skulle fastsættes efter drøftelse med medarbejderne og under hensyn til virksomhedens tarv, og hvor denne forhandlingspligt ikke ansås opfyldt gennem blot en henvendelse til tilidsmanden, hvorfor arbejdsgiveren blev pålagt at forhandle med henblik på at opnå enighed.

Hvilke materielle bånd påfører *lokaftalen* ledelsesbeslutningen?

Tilsvarende principper gælder i relation til spørgsmålet om, hvilke bånd en faktisk indgået lokalaftale om et ledelsesanliggende har påført arbejdsgiveren m.h.t. beslutningens indhold.

Også her kræves således stærke holdepunkter for at anlægge tolkninger, hvorefter aftalen har frtaget arbejdsgiveren den endelige bestemmelsesret. Dette gælder i mange tilfælde, selv om lokalaftalen kunne forlede til en anden forståelse. I AT 1982/165 (FV 8/12 1982) bestemte en lokal tryghedsaftale f.eks., at afskedigelse ikke måtte ske på grund af nye fremstillingsmetoder, metodeforbedringer, automation m.v., medmindre omsætningen nødvendiggjorde produktionsindskrænkninger. Retten til at foretage afskedigelser ved faldende arbejdsmængde ansås herved reserveret, såfremt faldet blot ikke var forårsaget af virksomhedsdispositioner, der tilsigtede at *omgå* tryghedsaftalen.

Lokalaftaler inden for ledelsesrettens område kan imidlertid påvirke den *bevisbyrdemæssige* stilling. I AT 1981/191 (FV 23/11 1981) var forholdet eksempelvis det, at der ifølge en aftale truffet i samarbejdsudvalget ved afskedigelser skulle tages hensyn til ancienniteten, såfremt dette var foreneligt med målsætningen og de produktionstekniske krav. Herved ansås arbejdsgiveren påført bevisbyrden for, at afskedigelsen var tilstrækkeligt begrundet i nævnte hensyn. I AT 1982/157 (FV 2/11 1982) bestemte lokalaftalen, at den sidst antagne skulle afskediges først, hvis ikke driftsmæssige forhold spillede ind; herefter var stillingen den, at arbejdsgiveren havde bevisbyrden for sådanne grundenes tilstedeværelse, hvis han fulgte en anden afskedigelsesrækkefølge, ligesom de påviste driftsmæssige grunde for en anden rækkefølge skulle tillige være væsentlige. Endelig kan nævnes FV 24/11 1980, hvor det ved aftale i samarbejdsudvalget var vedtaget, at der ved afskedigelser skulle tages hensyn til anciennitet i det omfang, det var foreneligt med de produktionstekniske krav. Dette antoges at indebære mere end en moralsk forpligtelse for arbejdsgiveren, så vidt som at ancienniteten skulle være afgørende, når medarbejdernes kvalifikationer bl.a. i relation til de produktionstekniske krav var ensartede. I konsekvens heraf måtte en virksomhed, der ved arbejdsmangel valgte at afskedige en medarbejder med større anciennitet end en anden, bevise, at dette var sagligt begrundet i produktionstekniske hensyn.

Også aftalens udformning som en hensigtserklæring vil virke sporende m.h.t. indholdet af den endelige beslutning. Til eksempel kan nævnes AT 1985/40 (AR 10258), hvor en lokalaftale havde bestemt, at afskedigelser fortrinsvis »burde« ske blandt de sidst ansatte, hvilket antoges at forpligte virksomheden til *fortrinsvis* at foretage afskedigelser blandt disse. Tilsvarende gælder klausuler i hensigtserklæringernes grænseland: I FV 11/8 1993 bestemte en lokal tryghedsaftale, at der ved afskedigelse af medarbejdere skulle ske en afvejning af anciennitetshensynet over for driftshensynet, således at medarbejdere med over 10 års anciennitet *normalt* ikke ville blive berørt af mandskabsjusteringer; herefter måtte virksomheden godtgøre, at det efter afvejning af drifts- over for anciennitetshensynet var nødvendigt at afskedige sådanne medarbejdere. I FV 18/6 1985 skulle ifølge den lokale tryghedsaftale som *hovedregel* anciennitetskriteriet anvendes ved af-

skedigelser; denne hovedregel kunne herefter kun fraviges, når der forelå vægtige, saglige grunde herfor.

I øvrigt vil eksistensen af en lokalaftale med nærmere forskrifter om et ledelsesanliggende kunne have virkning for anvendelsen af overordnede overenskomstregler om samme anliggende i konkrete situationer. Således vil lokalaftalen ofte påvirke bevisbyrden mellem parterne i sager om *hovedoverenskomstens* anvendelse på det pågældende punkt, ligesom den kan indebære materielle forskydninger i kravene til den vægt, arbejdsgiveren må kunne påvise i grundene for sin beslutning i anden retning end den, lokalaftalen tilsiger. Se f.eks. *AN 26/7 1983 (sag 1/1983)* hvor en lønmodtager var blevet afskediget i anledning af meget fravær i forlængelse af fridage, men hvor advarsel ikke var givet trods lokalaftale herom. Afskedigelsen kendes bl.a. af den grund usaglig. Tilsvarende i *AN 16/12 1991*, hvor pligtige forhandlinger om en afskedigelse i henhold til lokalaftale ikke var holdt, men hvis dette var sket, var der muligt fundet en løsning, hvorfor afskedigelsen kendtes usaglig. I *AN 29/12 1992 (sag 537/92)*, der vurderede en afskedigelses saglighed efter Hovedaftalens regler herom, var det ved en lokal tryghedsaftale bestemt, at ansatte med over 10 års anciennitet normalt ikke skulle berøres af mandskabsjusteringer, hvilket antoges at påføre arbejdsgiveren bevisbyrden for en konkret foretaget afskedigelses nødvendighed. Og i *AT 1981/191 (FV 23/11 1981)* pålagde en lokalaftale pligt til hensyntagen til ancienniteten ved afskedigelse, hvis de produktionstekniske krav muliggjorde det, hvilket antoges at påføre arbejdsgiveren bevisbyrden for disse omstændigheders tilstedeværelse, såfremt en medarbejder med højere anciennitet end en anden afskedigedes før denne.

At parterne skal være omhyggelige med formuleringerne, fremgår imidlertid også her. Som eksempel kan nævnes *FV 11/5 1994*. Denne afgørelse angår en bank, som ønskede at gennemføre nogle omfattende personalereduktioner ud fra et ønske om at nedsætte omkostningerne. Disse nedskæringer tænkte at skulle foregå ved naturlig afgang og afskedigelser. Personalekredsen i den pågældende funktionærforening aftalte herefter nogle udvælgelseskriterier med banken, og disse kriterier var formuleret »*banken skal*« tage hensyn til nævnte kriterier, og »*banken bør*« – hvilket ordvalg i øvrigt ikke blev diskuteret nærmere. Tre afskedigede medarbejdere mente nu, at afskedigelsen af dem var uberettigede, idet banken ikke havde fulgt kriterierne, spe-

cielt kriterierne alder og anciennitet, om hvilke der endog var brugt ordet »skal«. Retten antager imidlertid, at afskedigelserne alligevel var saglige, idet parterne havde været enige om, at afskedigelserne var rimeligt begrundet i bankens økonomiske forhold, og idet ordene »bør« eller »skal« var anvendt tilfældigt i aftalen, ligesom det var naturligt, at hensynet til medarbejderkvalitet gik forud for andre kriterier. Hensynet til alder og anciennitet skulle herefter ifølge retten først anvendes, når ingen af de andre kriterier havde ført til noget resultat.

6. Kollektive lokalaftalers ophør og fornyelse

6.1. Generelt

Lokalaftaler er bindende som andre aftaleforhold. Heraf følger, at en lokalaftebunden part ikke uden videre ensidigt kan ændre den vedtagne ordning. Se ovenfor under 2.4. Lokalaftaler kan imidlertid bringes ud af verden i henhold til de almindelige regler om aftalers ugyldighed og tilsidesættelse, herunder i kraft af svigtende forudsætninger. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.1.

Et eksempel, hvor dette kom op, er *AT 1983/122 (FV 15/3 1983)*. Her var en lokalafte om arbejdsfordeling indgået for 1/2 år, men problemet om opsigelse af den aktualiseredes, da arbejdsløshedsdækningen efterfølgende blev reduceret. Det udtales herom, at det var tvivlsomt, hvorvidt en sådan kortvarig afte uden opsigelsesregler overhovedet kunne opsiges, men at det dog ikke kunne afvises, at opsigelse i særlige tilfælde kunne finde sted, såfremt arbejdernes forudsætninger ved aftalens indgåelse bristede på afgørende måde, navnlig hvis dette skyldtes dispositioner fra arbejdsgiverens side. Disse betingelser ansås imidlertid ikke at være opfyldt i det foreliggende tilfælde.

Bortset herfra kommer en række særlige ugyldigheds- og opsigelsesregler ind i billedet:

Lokalaftalen konstituerer tilsidesættelse af hovedoverenskomsten

Især kan en lokalafte, der strider mod den hovedoverenskomst, i hvis regi den er indgået, efter omstændighederne tilsidesættes efter reglerne om virkningen af overenskomsternes ufravigelighed. Se ovenfor under 2.7. Reglerne om *ansættelsesaftalers* gyldighed kan også spille ind i denne sammenhæng – se f.eks. den ovenfor under 2.7 omtalte *FV 4/10 1993*, hvor en lokalafte med bonusordning gældende for et selskab ansås at gælde også for en ny, udflyttet afdeling af dette, og hvor en ny, særlig lokalafte på udflytningsstedet var uden

virkning, idet der var lagt pres på de pågældende medarbejdere for at få den.

Der kan som nævnt under 2.7 undertiden være vanskeligheder ved at praktisere en skarp ugyldighedsvirkning. Det kan f.eks. være, at den overenskomststridige ordning er blevet praktiseret så længe, at den for længst turde være kendt for parterne i hovedoverenskomsten. I så fald kan der i realiteten være opstået en stiltiende derogeringsordning. Men også den omstændighed, at man på lokalt plan har levet med en formelt overenskomststridig ordning i lang tid, vil efter omstændighederne gøre det mindre naturligt at tillade den ene part blot uden videre at forlange denne sat ud af kraft igen med omgående virkning. I sådanne tilfælde kan den rette løsning være at anse lokalaf-talen for opsigelig med almindeligt varsel uafhængigt af hovedoverenskomstens løbetid.

Dette har været udgangen på et relativt stort antal sager. Som eksempler kan nævnes *FV 19/2 1937*, hvorefter en urigtig ordning for manglende ydelse af et overenskomstmæssigt tillæg, som gennem lang tid var praktiseret i en virksomhed, ansås opsigelig med passende varsel, og *FV 24/8 1935*, hvorefter en praksis gennem 16 år for time-løn trods overenskomstpligt til tvungen akkord kunne opsiges med et halvt års varsel. Nævnes kunne også *FV 30/8 1937*, hvor overar-bejdstillæg i 15 år var blevet udbetalt med faste beløb trods overens-komstens stigende skala for beregning af samme, uden at forbundet havde reageret heroverfor – heller ikke sidst overarbejde var aktuelt eller i overenskomstsituationen, til trods for at pågældende arbejdes forhold netop da var på tale. Denne praksis kunne herefter nu (kun) opsiges med et passende varsel. I *FV 7/10 1994* havde en virksomhed praktiseret en mod overenskomsten stridende arbejdstidsordning, hvilket var kendt af alle, uden at hverken personalet eller den lokale forbundsafdeling havde reageret heroverfor. Ordningen kunne her-efter (først) bringes ud af verden 3 måneder efter forbundets klare indsigelse.

Løsningen anvendes også i de tilfælde, hvor lokalordningen identi-ficeres som en kutyme. Se f.eks. *FV 30/4 1964*, hvor en kutyme for tidligere påbegyndelse af arbejdstiden end den overenskomstbestemte antoges at kunne ske uafhængigt af overenskomstens udløbstid. Et andet eksempel er *FV 17/10 1988*, hvor der ansås oparbejdet en kuty-memæssig ret til at anvende tidsbegrænsede ansættelsesforhold trods

den gældende overenskomsts regel om opsigelsesvarsler, idet en entydig og klar praksis for tidsbegrænsning havde været gældende i 16 år. Her kunne kutymen opsiges med passende varsel uafhængigt af overenskomstens løbetid.

Løsningen gælder, uanset om modstriden fremkommer som et produkt af ændringer i hovedoverenskomsten. Til illustration kan nævnes *FV 2/8 1951*, der fastslår, at en kutyme, der er dannet i strid med klare bestemmelser i en overenskomst, ikke kan bringes til ophør uden efter opsigelse, men at forholdet dog er anderledes, hvis man indfører en ny bestemmelse i overenskomsten, hvis håndhævelse vil være i strid med kutymen (medmindre man efter indførelsen af bestemmelsen i overenskomsten upåtalet har fortsat med at praktisere kutymen, som derefter på et senere tidspunkt ønskes bragt til ophør).

Tilsvarende vil efter omstændighederne kunne være den passende løsning, såfremt lokalaftalen efter sit materielle indhold vel ikke konstituerer en ordning, der *åbenlyst* kolliderer med overenskomsten, men dog en ordning, der er *anderledes* end denne. Et eksempel herpå er sådant er *AR 1254* om en aftale mellem en virksomhed og en del af personalet om frihed påskelørdag uden lønfradrag, mod at der til gengæld arbejdedes længere på et andet tidspunkt. Denne aftale ansås opsigelig med passende varsel.

Også i tilfælde hvor den lokale ordnings anfægtelighed skyldes kompetencemangel på den ene side ved indgåelsen, kan der blive tale om en mellemløsning i forhold til de rene ugyldighedsregler. Eksempelvis havde i *AT 1985/182 (FV 5/2 1985)* en lokal arbejdsleder, der savnede kompetence til overhovedet at indgå lokalaftaler om reduktion af arbejdstiden, alligevel indgået på en ordning vedr. medregning af frokostpausen i normalarbejdstiden trods overenskomsten. Ordningen ansås trods hans manglende kompetence ikke for ugyldig, men den kunne opsiges med sædvanligt 3-mdr.s varsel.

Afviklingsregler i øvrigt

Der gælder imidlertid også en række regler om den *normale* afvikling af lokalaftaler. De kan være fastlagt i selve lokalaftalen, og/eller de kan være foreskrevet i den hovedoverenskomst, som aftalen knytter sig til. I mangel af andet fastlægges de på udfyldende grundlag.

Uopsigelige lokalaftaler

I visse tilfælde er lokalaftaler i en eller anden grad uopsigelige efter deres indhold. Hvorvidt dette er tilfældet, må, som det anføres i *FV 11/10 2005*, afgøres ud fra deres indhold og parternes forudsætninger ved indgåelsen af dem. *AT B 1986–90/27 (FV 7/5 1986)* udtaler imidlertid, at uopsigelighed kræver klar hjemmel.

Flere sager finder dog en tilstrækkelig sådan:

I den nævnte *FV 11/10 2005* var spørgsmålet, om en virksomhed med 3 måneders varsel kunne opsig nogle aftaler om regulering af løn, skifteholdtillæg og bonus pr. 1. marts 2004, pr. 1. marts 2005 og pr. 1. marts 2006. De var altså indgået for en klart afgrænset periode, hvilket var begrundet i, at virksomheden ønskede sikkerhed for lønomkostningernes størrelse og dermed arbejdsro for en længere periode end et enkelt overenskomstår. Desuden rummede aftalerne altså en præcis angivelse af tid og størrelse for de aftalte reguleringer. Herudfra antoges de at gælde for den 3-års periode, de var indgået for, uden at der var mulighed for ensidig opsigelse undervejs.

Udløbet kan også være knyttet til en ydre begivenhed. Eksempel: I *FV 4/2 1996* bestemte en renovationsoverenskomst, at overenskomstparterne havde forhandlingspligt ved ændringer i regulativer, eller såfremt arbejdsvilkårene i øvrigt ændredes i væsentlig grad. En aftale indgået i henhold til denne bestemmelse ansås at skulle fortolkes som indeholdende en tidsbegrænsning. Eftersom aftalen udfyldte et prismæssigt tomrum, der var opstået af de grunde, der var anført i paragraffen, og aftalen derfor lå tæt på et overenskomstspørgsmål, fandtes den således efter sin karakter at måtte udløbe til bortfald samtidig med udløbet af parternes gældende overenskomst. Et andet eksempel er *FV 10/1 1996*, hvor en husaftale om anciennitetsferie og arbejdstøj for nogle navngivne medarbejdere ifølge sit indhold var gældende »så længe de er ansat i virksomheden«, hvorfor den ansås for uopsigelig i samme udstrækning.

I øvrigt kan nævnes den tidligere omtalte *AT 1983/122 (FV 15/3 1983)*, hvor en lokalaftale om arbejdsfordeling var indgået for 1/2 år, hvorfor retten fandt det tvivlsomt, om en sådan kortvarig aftale uden opsigelsesregler overhovedet kunne opsiges.

Almindelige opsigelsesregler for lokalaftaler

Normalt vil en lokalaftale imidlertid kunne siges op. Overordnet set går det opsigelsesregler, der gælder i mangel af særlig vedtagelse, ud på følgende:

Afviklingen finder sted under overholdelse af de almindelige regler om opsigelse af kollektive overenskomster. Se om disse nedenfor under 6.3. Men en parts mulighed for at frigøre sig fra en lokalaftale i henhold til disse regler varierer dog, alt efter hvilken sammenknytning der er mellem hovedoverenskomsten og lokalaftalen. Dette lader sig aflæse i en ret omfattende retspraksis – der rummer såvel sager angående lokalaftaler i sædvanlig form som sager om *stiltiende* lokalaftaler med form af kutyper. At kutyper i realiteten ofte er det samme som stiltiende lokalaftaler noteres i øvrigt eksplicit i adskillige afgørelser. *FV 31/5 1976* udtaler f.eks., at kutyper og lokalaftaler opsiges efter samme regler. – Den hurtige bemærkning må dog vel forstås derhen, at det afhænger af kutypens karakter (f.eks. kan rene fortolkningskutyper ikke uden videre håndteres som lokalaftaler).

Tilsiger den i hovedoverenskomsten hjemlede samlede overenskomstordning således en sammenknytning mellem lokalaftale (eller hertil svarende kutyme) og hovedoverenskomst, tilpasses opsigelsesmulighederne i henhold hertil. Dette gælder meget langt, *uanset* om der er vedtaget almindelige regler om retten til at sige lokalaftaler op med et vist varsel, idet den slags bestemmelser normalt må forstås med forbehold for de tilfælde, hvor lokalaftalen er tæt knyttet til hovedoverenskomsten. *Hvad* hovedoverenskomsten må antages at tilsige om denne sammenknytning, afhænger imidlertid bl.a. af naturen af de lokalaftaler, der forekommer inden for pågældende overenskomstområde – se herom nærmere nedenfor under 6.2 om lokalaftalernes typologiske tilhørighed. Så meget ligger dog fast, at visse lokalaftaler er så tæt knyttet til hovedoverenskomsten, at de ikke kan opsiges uafhængigt af dennes opsigelse og udløb.

Endvidere kræves undertiden såkaldt frigørelseskonflikt, se nedenfor under 6.4. Om adgangen til at indlede arbejdsstandsning efter bortfaldet af lokalaftale gælder en række særlige regler, se ovenfor under 2.5.3.

Om stillingen efter opsigelsestidens udløb se nedenfor under 6.5.

Der kan også opstå et spørgsmål om, hvorvidt mæglingsforslag fra forligsmanden tillige omfatter lokalaftaler inden for de berørte

overenskomsters område – se nedenfor under 6.6. Ligeledes kan der være et spørgsmål om, hvorvidt eksisterende lokalaftaler opsamles af en evt. lovgivning om forlængelse af de kollektive overenskomster. Se herom nedenfor 6.7.

Betydningen af andre, herunder individuelle aftaler inden for lokalaftalens område

Såfremt arbejdsgiveren ud over hovedoverenskomsten også er tilsluttet andre aftaler med berøring til det stof, lokalaftalen omfatter, kan der opstå et særligt problem i opsigelsessituationen. Forholdet kan nemlig så være det, at *også* de i disse aftaler hjemlede procedurer skal følges for at bringe lokalaftaleordningen ud af verden.

Ved lokalaftaler indgået inden for samarbejdsudvalgsaftalernes område kan der eksempelvis blive tale om, at samarbejdsproceduren skal følges. Dette forudsættes i *FV 29/11 2000*, der anser nogle lokalaftaler vedr. afskedigelsespolitikken for lovligt opsagt efter drøftelse i samarbejdsudvalget, idet samarbejdsaftalen ikke ansås at forpligte til yderligere forhandling sammesteds.

Mere praktisk er det imidlertid, at vilkår, der opfattes som udspringende af en lokalaftale (eller lokal kutyme), *også* kan være blevet et led i den individuelle ansættelseskontrakt med den enkelte medarbejder. Såfremt et arbejdsvilkår således er *klart vedtaget på det individuelle plan* (herunder fordi det er særligt fremhævet under den mundtlige ansættelsessamtale eller er blevet fast indarbejdet praksis mellem de individuelle parter), bliver det let bindende som *led* i samme individuelle kontrakt, *uanset* om vilkåret sådan set *også* følger af lokalaftale (eller lokal kutyme).

Et illustrerende eksempel herpå er *AT 1986/218 (FV 9/1 1986)*. Forholdet var her det, at de i en virksomhed beskæftigede elektrikere på et tidspunkt kollektivt opsagde den i deres afdeling gældende rådighedsvagtordning i henhold til gældende regler om lokale aftaler og ordninger i elektrikeroverenskomsten. Disse hjemlede mulighed for opsigelse af sådanne aftaler med to måneders varsel. Arbejdsgiveren bestred imidlertid, at rådighedsordningen kunne opsiges i henhold til denne overenskomstbestemmelse, idet de *enkelte* ansættelseskontrakter fastslog, at der var forpligtelse til at deltage i vagtordning. Retten mente, at reglen i ansættelseskontrakterne om pligt til deltagelse i rådighedsvagt var begrundet i virksomhedens særlige karakter,

og at det lå inden for rammerne af ledelsesretten at opstille dette ansættelsesvilkår. Den enkelte elektriker blev derfor ved sin ansættelse forpligtet til at deltage i rådighedsvagten, således som vagtordningen ved aftale med de i ordningen deltagende elektrikere faktisk var blevet tilrettelagt i medfør af elektrikeroverenskomsten. Som individuel ansættelsesbetingelse ansås pligten til at deltage i rådighedsvagten herefter *ikke* omfattet af de lokale aftaler og ordninger, som kunne opsiges i henhold til overenskomsten, og ordningen om rådighedsvagt kunne følgelig *ikke* bringes til ophør ved kollektiv opsigelse.

Princippet virker begge veje:

Dette kommer frem f.eks. i *FV 27/11 1987*, hvor en række medarbejdere var tiltrådt *efter*, at der var indført en betalt spisetidsordning på basis af en kollektiv indrømmelse heraf fra arbejdsgiveren, som dog rummede nogle forbehold m.h.t. forudsætningerne for ordningen. De pågældende (efterfølgende tiltrådte) medarbejdere, der intet kendte til disse forbehold, ansås at kunne påberåbe sig *individuel* ret til bevarelse af spisetidsordningen *uden hensyn* til, at de af arbejdsgiveren tilkendegivne forudsætninger for samme ikke mere var opfyldt. Forudsætningerne ansås nemlig ikke at være klarificeret for de senere tiltrådte, der følgelig kunne henholde sig til den faktiske praksis, de havde oplevet på stedet, indtil lovlig individuel opsigelse af samme.

Problemstillingen aktualiseredes på ny i begyndelsen af 1990-erne, nemlig i *FV 7/9 1992*. Her var der igen opstået strid om muligheden for at ophæve en praksis for betalt frokostpause for medarbejdere, som var omfattet af en overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår. Det udtaltes herom, at denne praksis gennem en meget lang årrække havde været, at de ansatte kunne holde en spisepause af under 1/2 times varighed, som var blevet *medregnet* i arbejdstiden. Det lagdes endvidere til grund, at man fra arbejdstagerside med føje havde opfattet arbejdsgiversidens holdning således, at arbejdsgiveren mente sig retligt forpligtet til at følge denne praksis. Under disse omstændigheder var der opstået en bindende kutyme for betalt spisepause. En opsigelse og deraf følgende bortfald af kutymen indebar en så væsentlig ændring af ansættelsesforholdet for de medarbejdere, overenskomsten omfattede, at bortfaldet efter rettens opfattelse *også* måtte varsles over for medarbejderne med det opsigelsesvarsel, som var gældende i det enkelte ansættelsesforhold.

Senere er tilkommet f.eks. *FV 16/11 1994*. Her var der igen – nu

ved et amtssygehus – opstået strid om, hvorvidt en gammel kutyme for hospitalsmedhjælpere vedr. betalt spisepause, som fraveg overenskomstens princip om, at arbejdstiden skal være effektiv, *ud over* at skulle opsiges over for det overenskomstbærende forbund tillige skulle opsiges *individuel* over for hver enkelt ansat. Det lagdes her til grund, at kutymen havde været gældende i mere end 20 år, og at det i forbindelse med de individuelle ansættelser var blevet tilkendegivet de pågældende, at hospitalsmedhjælpere kunne afholde en betalt spisepause på op til 29. minutter (dagligt) ifølge ordningen. Under disse omstændigheder og i betragtning af, at ophør af kutymen for betalt spisepause ville indebære en væsentlig ændring af de ansattes ansættelsesforhold svarende til en forlænget arbejdstid for den enkelte ansatte med næsten 2 1/2 time om ugen, mente retten, at en opsigelse af kutymen tillige skulle varsles over for den enkelte ansatte med det opsigelsesvarsel, der var gældende i det enkelte ansættelsesforhold efter overenskomstens regler om personlig opsigelse. En skrivelse af 28. juni 1993, som indeholdt en opsigelse af kutymen over for forbundet, ansås dog efter omstændighederne også at kunne anses som behørig varslings over for den enkelte ansatte. Skrivelsen var således udleveret til de berørte hospitalsmedhjælpere direkte.

I den slags situationer vil opsigelse i henhold til de kollektivarbejdsretlige regler (alene) altså ikke virke frigørende. Se herom også *Ansættelsesretten*, afsnit X, 1. Vilkåret vil nemlig så kun kunne ændres under iagttagelse *også* af de for ændring af det individuelle arbejdsforhold gældende regler (sideordnet med procedurerne for ændring af det mellem parterne foreliggende kollektive overenskomstgrundlag). Se om reglerne angående ændring af de personlige vilkår *Ansættelsesretten*, afsnit XVI, 1.2.2

Noget andet er, at det kan være kompliceret at afgøre, hvornår mellemværendet med den enkelte medarbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads har fået et individuelt indhold *ved siden af* det kollektive. Se hertil f.eks. *FV 17/2 1998*, hvor de ufaglærte arbejdere på et slagteri havde en særlig vederlæggelse som fangere af høns. De hørte vel under Industriens overenskomst, men ansås dog for ansat på personlige vilkår i h.t. en lokalaftale med særlig vederlæggelse netop som fangere. Derfor antoges det, at de ikke uden personligt opsigelsesvarsel kunne overflyttes til almindeligt slagteriarbejde.

Om sammenhængen mellem personlig kontrakt og kollektiv overenskomst, se i øvrigt *Ansættelsesretten*, afsnit X, 4.2.2.1.1.

6.2. Sammenkædningen med hovedoverenskomsten

Lokalaftalen afvikles som sagt efter regler, der er forskellige alt efter aftalens indretning og de konkrete forhold.

Grundprincippet

Afgørende i så henseende er 1) *hovedoverenskomstens regler og hovedoverenskomstparternes dispositioner* samt – i mangel af holdepunkt heri – 2) *sammenhængen mellem lokalaftalen og den hovedoverenskomst, i hvis regi den er indgået*.

Selv i de tilfælde, hvor *lokalaftalen* rummer udtrykkelige regler om fri afviklingsret, må der således evt. indfortolkes et forbehold på dette grundlag. Et illustrerende eksempel er *FV 17/12 1952*, hvor et tobaksfirma ved en lokalforhandling havde oprettet nogle særaftaler angående såkaldte udskud og maskinstandsninger, hvorefter spørgsmålet var, hvorledes disse aftaler kunne opsiges. Det var *udtrykkeligt* bestemt i dem, at de var gældende indtil videre med 14 dages opsigelsesvarsel, ligesom der af firmaet udtrykkeligt var taget forbehold om, at ordningen kun skulle gælde, så længe der arbejdedes med en unormal tobak. Eftersom arbejdsgiverorganisationen ved overenskomstforhandlingerne 1949–50 og 1951–52 havde bragt aftalernes bortfald på bane ansås der imidlertid at være givet forbundet føje til at gå ud fra, at aftalerne ikke ville blive bragt til ophør på et andet tidspunkt end ved en overenskomstperiodes udløb, hvorfor aftalernes opsigelsesbestemmelse nu måtte forstås med dette supplement. Den omstændighed, at lokalaftalen rummer en udtrykkelig regel om ret til opsigelse af lokalaftalen med et angivet varsel, er således *ikke* ensbetydende med, at opsigelsen kan finde sted til et hvilket som helst tidspunkt uafhængigt af hovedoverenskomstens udløb.

Nærmere om sammenhængen mellem lokalaftale og hovedoverenskomst

Undertiden tager *hovedoverenskomsten* stilling til problemet, eller *hovedoverenskomstparterne* disponerer dog præjudicerende (som ek-

sempelvis i den lige nævnte sag). Der kan også være udtrykkelige regler i *lokalaftalen*, som *knytter* denne til hovedoverenskomsten. Et eksempel er AR 4076, hvor opsigelsesbestemmelsen i en lokalaftale om ekstra ferie og vederlæggelse for søndagsarbejde m.v. antoges at måtte forstås på den måde, at aftalen var knyttet til fagoverenskomsten på området. Et andet eksempel er AT B 1986–90/65 (FV 11/11 1987), hvor der under forhandlingerne om tilpasning af overenskomstforholdene i en virksomhed ved dennes optagelse i en arbejdsgiverorganisation blev oprettet en lokalaftale, ifølge hvilken nogle pauser kunne opsiges med 3 måneders varsel i forbindelse med den almindelige overenskomstfornyelse.

Er der imidlertid ikke holdepunkter i denne retning, kommer man ind på en vanskelig afvejning. Kernepunktet i denne er *lokalaftalens funktion* i forhold til den almindelige hovedoverenskomst. Hvis *lokalaftalen* er af *afgørende betydning i det overenskomstmæssige helhedsbillede*, må således ikke blot de udfyldende opsigelsesregler tage højde for denne omstændighed – hovedoverenskomsten vil så som berørt også begrænse de lokale parter muligheder for positivt at vedtage en selvstændig opsigelsesordning.

Der må følgelig udgangsvis sondres imellem *lokalaftalerne* i henhold til den ovenfor under 2.3 skitserede typologi – se herom også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.2.3.1 og 1.2.3.4:

Klarificeringsaftaler

Lokalaftaler indgået til afklaring af uklarheder i hovedoverenskomsten er principielt afhængige af den hovedoverenskomst, de knytter sig til. Men det er parterne i hovedoverenskomsten, der er rådige over dens forståelse. Derfor må en lokal klarificeringsaftale som hovedregel også kunne siges op selvstændigt, såfremt forholdene på hovedoverenskomstens område tilsiger det – f.eks. hvis en af lokalparterne bliver klar over, at *lokalaftalen* ikke lever op til hovedoverenskomstens intentioner. Undertiden vil særskilt opsigelse i sådanne tilfælde end ikke være nødvendig – nemlig når *lokalaftalen* er ugyldig efter gældende regler om hovedoverenskomstens ufravigelighed, idet der ikke reelt foreligger den fortolkningsuklarhed, som var anledning til klarificeringsaftalens indgåelse.

Mange gange afspejler fortolkningsuklarheden imidlertid, at hovedoverenskomsten er *bevidst* ufuldstændig, således at realiteten er,

at udmøntningen af dens forskrifter i praksis er blevet overladt til det lokale plan. I så fald må tilfældet behandles efter de nedenfor nævnte regler om delegationsaftaler.

Kompletteringsaftaler

Efter tilsvarende principper må de lokalaftaler kunne opsiges, der er indgået, fordi hovedoverenskomsten *utilsigtet* er ukomplet (dvs. fra starten rummer regulære huller i det stof, som påkalder sig en regulering, eller den dog senere hen bliver utilstrækkelig i konsekvens af den udvikling, der har fundet sted). De vil med andre ord kunne siges op, når udviklingen på hovedoverenskomstens område tilsiger det.

Men også her kan det ofte være vanskeligt at afgøre, hvorvidt lukken er tilsigtet eller utilsigtet, og om hovedoverenskomstens parter altså i virkeligheden har overladt en del af reguleringskompetencen til det lokale plan (med den virkning at pågældende lokalaf tale må anskues som en delegationsaftale).

Suppleringsaftaler

Lokalaf taler om anliggender, som hovedoverenskomsten *slet ikke tilsigtede at regulere*, må efter sagens natur kunne bringes ud af verden ved opsigelse – med varsel – uafhængigt af hovedoverenskomsten.

I praksis er vanskeligheden imidlertid igen her at afgøre, hvorvidt lokalaf talen nu også reelt er »supplerende« på denne måde. I praksis må muligheden for sådanne supplementer således ofte anses som værende så åbenlys, at den kan anses for *erkendt* af hovedoverenskomstens parter. Såfremt dette er tilfældet, vil de supplerende lokalaf taler let komme til at udgøre væsentlige forudsætninger for hovedoverenskomstforholdet. Dette vil i givet fald ofte have den virkning, at de alene er opsigelige i tilknytning til hovedoverenskomstens udløb – jf. det nedenfor om delegationsaftaler nævnte.

Noget andet er også, at såfremt hovedoverenskomstens parter efterfølgende finder frem til en fælles løsning, der er anderledes end suppleringsaf tалens, vil deres vedtagelse efter omstændighederne uden videre tilsidesætte den lokale ordning, så vidt som at nyreguleringen på hovedoverenskomstniveau må anses indgået også på de lokale parter vegne.

Delegationsaftaler

Lokalaftalen kan være indgået i konsekvens af, at hovedoverenskomstens parter *bevidst* har overladt en del af det stof, som påkalder sig overenskomstmæssig regulering, til de tilknyttede parters bestemmelse. Lokalaftaler, som klarificerer, kompletterer eller supplerer hovedoverenskomsten kan også være blevet en af fagoverenskomstens parter gennem tiden accepteret konsekvens, som fritager disse for *selv* at finde frem til en ordening på centralt plan. Også dette vil i givet fald så at sige hæve lokalaftalen op på hovedoverenskomstniveauet i opsigelsessammenhæng.

Det er i relation til sådanne lokale delegationsaftaler ikke indlysende, at de lokale parter uden videre skulle kunne afvikle ordningen igen uden for hovedoverenskomstens udløbstermin. Det kan således være så klart forudsat i hovedoverenskomsten, at lokalaftaler af denne art *kommer til eksistens*, at det er mindre indlysende, at lokalparter skulle kunne afvikle lokalaftalen igen i hovedoverenskomstens løbetid. Se herved også ovenfor under 2.5 om konsekvenserne af manglende lokalaftale. I mangel af særlig regel i hovedoverenskomsten er det derfor ofte uklart, hvorvidt en de lokale parter under en delegationsordning selvstændigt kan bringe deres aftale *ud af verden* igen.

Derogeringsaftaler

Såfremt hovedoverenskomsten vel har givet en materiel regel, men dog tillader, at der mellem tilsluttede parter træffes aftale om en anden ordening, må formodningen derimod naturligvis *klart* være for, at lokalaftalen kan opsiges igen med sædvanligt varsel til fordel for anvendelse af hovedoverenskomstens almindelige regler og principper.

Retspraksis

Den skitserede teoretiske typologi giver ikke altid tilstrækkelig vejledning i relation til de praktiske tilfælde, der kan opstå. Det er derfor nødvendigt at gå tættere på retspraksis herom, for af denne at udvinde nogle yderligere vejledende kriterier. Herunder kan der som allerede berørt trækkes på såvel den retspraksis, der specifikt angår lokalaftaler, som den, der angår såkaldte kutymer med karakter af stiltiende sådanne.

Det første problem er, hvorvidt lokalaftalen kan afvikles *helt uaf-*

hængigt af hovedoverenskomsten. I benægtende fald er det næste problem, om en afhængighed vil give sig *udslag i*, at aftalen kan bortfalde på tidspunktet for hovedoverenskomstens udløb, eller om den kun kan falde væk, såfremt også hovedoverenskomsten bringes ud af verden.

Momenter der taler for fri opsigelsesret

Hvad det første angår, kan konstateres, at såfremt der lokalt er aftalt et gode, der *klart* ligger *ud over* det, hovedoverenskomsten sikrer de ansatte, herunder et løntillæg ud over den ved hovedoverenskomsten hjemlede, antager afgørelserne normalt, at lokalaftalen kan opsiges selvstændigt.

Der er mange eksempler på sager, der tager stilling til suppleringsaftaler om *ordninger, der er gunstigere for de ansatte end den overenskomsthjemlede ordening.*

Et eksempel er AT 1989/112 (AR 88428). Her havde en virksomhed aflønnet aften- og natholdet efter hovedorganisationernes holddriftsaftale, medens morgen- og dagholdet blev betalt efter de ikke helt så gunstige forskudttidsregler. Den 21/3 1988 op sagde virksomheden imidlertid holddriftsaftalens anvendelse inden for en del af bedriften til udløb senest 1/7 s.å., således at arbejderne herefter kunne arbejde efter forskudttidsreglerne. De berørte skiftede *ikke* periodisk arbejdstid, hvorfor de heller ikke påførtes den hermed forbundne ulempe, og de ansås derfor formelt ikke for omfattet af hovedorganisationernes holddriftsaftale. En lokalaftale om *desuagtet* i et vist omfang at anvende holddriftsaftalen ansås følgelig at kunne opsiges med passende varsel, hvorfor opsigelsen den 21/3 1988 ikke ansås overenskomststridig.

Et andet eksempel er AT 1992/105 (AR 91299), hvor en 8–10 årig lokalaftale hjemlede betaling af særligt tillæg for håndlæsning af containere, hvilket blev anset som en mod pågældende normallønsoverenskomst stridende lokalaftale, hvorfor opsigelse med 3 måneders varsel ansås behørig.

I FV 8/1 1986 havde en virksomhed på lokalt plan indgået en aftale om løntillæg med HK-fællesklubben, som indebar en fravigelse af den almindelige landsoverenskomsts lønbestemmelser. Aftaler af denne art havde bestået i en længere periode og var ikke altid indgået for samme tidsrum som landsoverenskomsten. Herefter ansås lokalaf-

talen at være af en sådan karakter, at den kunne opsiges af hver part med rimeligt varsel.

I FV 12/10 1987 havde arbejderne på en virksomhed gennem mere end 50 år holdt en daglig betalt pause hvilende på kutyme eller lokal-aftale (uanset den almindelige regel om, at den i overenskomsten angivne arbejdstid skal være effektiv). Arbejdsgiveren opsigde imidlertid nu denne ordning med 3 måneders varsel. Forbundet forsøgte at komme igennem med, at pausen var en integreret del af overenskomsten, der kun kunne opsiges sammen med denne. Retten mente imidlertid, at der ikke var noget grundlag for at fastslå, at pausen ikke som andre lokale aftaler kunne opsiges med et passende varsel.

Tilsvarende eksempler forekommer inden for kutymeområdet: AT 1984/199 (FV 15/6 1984) drejer sig f.eks. om et lokalt skovdistrikt, hvor der gennem en længere årrække var udbetalt løn for timer medgået til læge- og tandlægebesøg i arbejdstiden, uanset at den landsdækkende overenskomst ikke hjemlede noget sådant (men byggede på princippet om, at arbejdstiden skulle være effektiv). Der ansås herved oparbejdet en bindende kutyme, men den ansås dog ikke integreret i overenskomsten, hvorfor opsigelse var mulig med 3 mdr.s varsel. Og i FV 6/11 1929 havde en virksomhed siden 1894 gennem en tegnet ulykkesforsikring ydet dagpenge i 13 uger. Forsikringen var ikke i sin tid blevet oprettet som vederlag for modydelser fra arbejderens side, og overenskomsten forudsatte i sagens natur klart, at der ikke ydedes den slags supplerende vederlag. Retten anså den derfor som *enten* en ganske ensidig, frivillig ydelse, som, da der ikke ved afslutningen af det almindelige overenskomstforhold på organisationsplan var taget forbehold om, at den skulle indgå som led i denne overenskomst, frit måtte kunne bringes til ophør med et passende varsel, *eller* som hvilende på et tilsagn, som alene havde karakter af en lokalaftale, der ikke var bundet til hovedoverenskomstens løbetid.

Det samme antages undertiden at gælde i relation til lokalaftaler om betaling for *ydelser uden for, hvad hovedoverenskomsten overhovedet kan antages at regulere*. Et tidligt tilfælde herpå er den ovenfor omtalte AR 652, der fastslår, at en (formløs) lokalaftale om et bestemt uden for overenskomsten liggende arbejdes udførelse for en bestemt pris måtte kunne opsiges fra begge sider, uagtet arbejdet var foregået efter aftalen gennem flere år. Den kunne således kun betragtes som en

aftale »indtil videre«, mener Retten. Ja, den går videre: Vel havde det nu været rimeligt, om der var blevet givet et varsel, så der havde været tid til at forhandle sig til rette om en ny ordning, inden den hidtil bestående trådte ud af kraft, men dette kunne dog ikke føre til at betragte den i sagen stedfundne opsigelse med få dages varsel som ugyldig.

Vanskeligheden ligger naturligvis deri, at det vil kunne være overordentlig vanskeligt at afgøre, hvornår den lokale ordning udgør et af hovedoverenskomsten *forudsat* supplement eller udfyldning af hovedoverenskomsten (som derfor ikke bør kunne bringes ud af verden i gen uden sammenhæng med denne), og hvornår den ligger ud over, hvad denne forudsætter reguleret (hvorfor der ikke er noget til hinder for en opsigelse). Se til illustration af denne problemstilling *FV 4/1 1977*, der drejer sig om en minimallønoverenskomst med udførlige regler om lønnens fastsættelse og forhandling. Der blev imidlertid nu indgået en lokalaftale med nogle *særlige* lønreguleringsregler. Kunne dette anses som en af hovedoverenskomsten tilsigtet eller utilsigtet ordning? Afgørelsen nåede frem til, at den hverken supplerede eller udfyldte overenskomsten, hvorfor den kunne opsiges til bortfald på et vilkårligt tidspunkt.

Eksempler på den vanskelige afgrænsning er også forekommet i retspraksis på kutymeområdet. I *AT 2004/91 (AR 2004020)* var forholdet således det, at en virksomhed den 21. marts 1983 havde indgået en aftale, Rammeaftale for Vinduespolerere, med sine ansatte i poleringsafdelingerne vest for Storebælt. Aftalen gjaldt for spejl- og vinduespoleringsarbejde, og indeholdt bl.a. bestemmelse om betaling for udenbys transporttid. I 1987 blev den erstattet af overenskomst indgået mellem Vinduespolererlauget og Specialarbejderforbundet. Sene- re videreførtes den i overenskomsten mellem Vinduespolererlaugenes Arbejdsgiverforening (VPA/HTS-A) og Specialarbejderforbundet for 2000–2004, hvori der også var bestemmelser om transport, herunder om betaling for den køretid, som vest for Storebælt medgik til vinduespolernes kørsel *mellem* arbejdsstederne. Overenskomsten indeholdt derimod *ikke* bestemmelser om betaling for den tid, som medgik til kørsel i firmabil fra den ansattes bopæl til det *første* arbejdssted og fra det *sidste* arbejdssted tilbage til bopælen. Denne overenskomst blev fornyet i 2004, *uden* at der blev taget stilling til spørgsmålet om betaling for køretid i firmabil til og fra bopælen. Der havde imidlertid

i praksis udviklet sig en ordning, hvorefter vinduespolerere, der arbejdede på Fyn og i Jylland, fik betaling for den tid, som medgik til deres kørsel i firmabil til og fra bopælen som nævnt. Men virksomheden opsagde den 30. januar 2003 med 3 måneders varsel denne praksis til den 1. maj 2003, og spørgsmålet var herefter, dels om ordningen var blevet kutymemæssigt forpligtende, og dels – i bekræftende fald – om den kunne opsiges som sket.

Retten antog, at der forelå en retligt forpligtende kutyme. Det noteres dernæst specifikt i afgørelsen, at overenskomsten *ikke* indeholdt bestemmelser om de forhold, der var omfattet af kutymen. Det fandtes *heller* ikke godtgjort, at det havde været en forudsætning for overenskomsten, som var blevet fornyet flere gange, mens kutymen havde eksisteret, at vinduespolererne *ikke* skulle betales for den tid, som medgik til kørsel til og fra bopælen. Kutymen ansås derfor at supplere overenskomsten, og Arbejdsretten fandt følgelig, at kutymen *ikke* kunne opsiges som sket, men måtte opsiges sammen med overenskomsten.

Tilsvarende vanskelig er stillingen i *FV 12/12 1962*, der drejer sig om en praksis for lønudbetaling i arbejdstiden og altså sådan set i strid med princippet om dennes effektivitet. Denne praksis blev imidlertid af retten anset som et bindende supplement til overenskomstens bestemmelser, hvorfor det bestemtes, at kutymen kun kunne siges op til tidspunktet for overenskomstens udløb, hvor den så ville bortfalde, såfremt der ikke opnåedes enighed om en nyordning. Nævnes kunne også *FV 15/9 1954*, der modsat anser betaling af fuld løn for søgneheligdage til timelønnede som en klar fravigelse fra overenskomsten og ikke som en uddybning eller supplerings.

Som kuriosum kan nævnes, at et tilsvarende problem er dukket op ved de almindelige domstole (hvor den slags sager slet ikke hører hjemme). Det drejer sig om *U 2002/2754 ØL*, hvor en udgiver i en årrække med sine journalister havde aftalt et vederlag for udnyttelse af deres tjenstligt producerede ophavsretligt beskyttede stof i *flere* publikationer end den, hvor pågældende var ansat (og hvor de pågældende derfor ifølge ophavsretslovgivningen ville kunne forlange særligt vederlag herfor). Da forbundet efter Rettens mening havde føje til at gå ud fra, at dette var sket ud fra en retlig forpligtelse, antog Retten, at der forelå en kutyme, der supplerede overenskomsten, hvorfor denne kun ansås opsigelig til overenskomstens udløb.

Det er ikke altid lige indlysende, hvorfor de citerede – og andre – afgørelser er faldet ud som sket og ikke til det modsatte. Årsagen er naturligvis, at der er tale om et skøn, og dette skøn kan være uhyre vanskeligt.

Ved udøvelsen af det vil det imidlertid f.eks. være retningsgivende, om lokalaftalen hjemler en *væsentligt anden ordening* end den, hovedoverenskomsten fastlægger. Dette tilsiger således fri opsigelighed. En lokalaftale, der begrænser ledelsesretten, er f.eks. i klar modstrid med det grundprincip for dennes indretning, som hovedoverenskomsten hviler på, og vil derfor lettere kunne opsiges særskilt. Et eksempel fra retspraksis, der viser samme vej, men i en anden genre, er *FV 6/11 1986*, hvor en lokalaftale – der lå inden for holddriftsaftalens område og efter arbejdsgiverens opfattelse var i strid med denne – efter sit indhold ansås *klart* at stride mod de to gældende hovedoverenskomster, hvorfor lokalaftalen efter almindelig arbejdsretlig praksis ansås særskilt opsigelig i en overenskomstperiode med passende varsel.

I forlængelse heraf må der bl.a. henses til, om den lokale ordening er meget *særpræget* i forhold til, hvad der i øvrigt kendes på området, eller om den omvendt via sin alder er blevet et *normalt led* i den overordnede overenskomstrelation. *FV 4/4 1952* tager f.eks. udgangspunkt i, at særaftaler *kan* slutte sig således til eller supplere hovedoverenskomsten på en sådan måde, at de kun lader sig opsiges i forbindelse med denne. Den konkrete hovedoverenskomst antoges at forudsætte, at den kunne suppleres med lokalaftaler, men disses værdi ville, anføres det, være tvivlsom, hvis særskilt opsigelse kunne finde sted (retten tænker altså tilsyneladende i fænomenet delegationsaftaler). Som et moment af betydning for, om lokalaftalen var knyttet til hovedoverenskomsten eller ej, fremhæves dernæst den omstændighed, at lokalaftalen havde bestået i en længere årrække, hvilket lettere mentes at kunne gøre den til et fast led i hovedoverenskomsten, således at særskilt opsigelse måtte være udelukket (jf. herom nærmere nedenfor). *Heroverfor* stod imidlertid, mener Retten, at den *kunne* have et sådant særpræget indhold, at den ikke vil kunne siges at være blevet et led i overenskomstforholdet. Sådanne særaftaler ansås at kunne opsiges med et passende varsel.

Rent praktisk vil det derfor også spille en rolle, om hovedoverenskomsten er så klar og fuldstændig, at der er en ordening, de lokale parter kan *falde tilbage på*, såfremt lokalaftalen forsvinder.

Tilbagefaldsmuligheden noteres f.eks. i *FV 10/12 1938*, der udtryk-

keligt lægger vægt på, at hovedoverenskomstens almindelige regler om det af aftalen omfattede forhold kom til anvendelse efter lokalaf-talens ophør. Se også *FV 31/5 1976*, hvorefter opsigelse er mulig, med-mindre kutymen er blevet led i overenskomstforholdet, og hvorefter det afgørende for, om dette er tilfældet, bl.a. er hovedoverenskom-stens detaljeringsgrad. Da den af sagen omhandlede hovedoverens-komst var meget detaljeret, ansås forbundet at have en streng bevis-byrde for, at en kutyme herudover var et led i det overenskomstmæs-sige forhold. Tilsvarende *FV 30/4 1984*, der fastslår, at lokalaf-taler, som fraviger de i parternes almindelige kollektive aftaler indeholdte bestemmelser, som hovedregel kan opsiges til definitivt bortfald med et rimeligt varsel ud fra den betragtning, at de så blot afløses af be-stemmelserne i den almindelige kollektive overenskomst.

Når der tales om hovedoverenskomstens fuldstændighed, tænkes imidlertid ikke blot på overenskomstens tekst, men også på gældende klare principper for dens anvendelse. Også af den grund vil lokalaf-taler, der fraviger det udgangspunkt, der ligger i arbejdsgiverens frie ledelsesret, med de beføjelser denne ret rummer i h.t. retspraksis, normalt kunne opsiges uafhængigt af hovedoverenskomstens udløbs-tid, idet de almindelige principper for ledelsesbeføjelsens udøvelse jo så blot træder ind i stedet som grundlag mellem de lokale parter.

Eksemplerne på afgørelser inden for netop ledelsesrettens område er mange. I *FV 29/6 1954* var der f.eks. på en virksomhed indgået lokalaf-tale om, at arbejdsgiveren ved afskedigelse og antagelse af ar-bejdere skulle tage hensyn til den største anciennitet. Retten noterer, at en sådan aftale ikke stred mod Septemberforligets punkt 4, hvorfor der ikke var noget til hinder for, at en arbejdsgiver frivilligt traf aftale om en anciennitetsordning af denne art. Men virksomheden måtte dog have ret til at opsiges denne ordning med passende varsel. Efter samme linje, men med en afvigende begrundelse *FV 22/8 1984*, hvor en virksomhed i 1972 med tillidsmanden for de ansatte typografer havde indgået en bemandingsaftale vedrørende nogle trykkemaskiner, som man nu gerne ville ud af. Retten noterer her, at bemandingsafta-lerne var opsagt lokalt fra typografernes side på andre virksomheder, og at der var ikke ført bevis for, at der på disse skulle have foreligget særlige forhold, der havde gjort disse opsigelser berettigede dér, me-dens dette ikke skulle være tilfældet i den foreliggende sag. Endvidere lagdes vægt på, at reelle hensyn talte for, at bemandingsaftaler måtte

kunne opsiges med et kortere varsel uafhængigt af overenskomsten, idet den tekniske udvikling jo gør en fleksibel ordning ønskelig.

Men i øvrigt træder begrundelsen i visse afgørelser i baggrund til fordel for det indlysende resultat: I *FV 20/11 1985* var forholdet det, at der efter, at en virksomhed i 1980 havde meldt sig ind i arbejdsgiverorganisationen og havde opsagt sin gældende overenskomst til ophør pr. 1/3 1981, førtes forhandlinger om de fremtidige overenskomstforhold. Resultatet var, at der blev underskrevet dels en aftale om fornyelse af den bestående overenskomst med visse ændringer og dels en aftale om, at de kutymemæssige pauser skulle fortsætte. Denne sidste aftale havde selvstændig eksistens og var i øvrigt indgået af andre parter end aftalen om overenskomstfornyelsen. Den fandtes herefter ifølge retten ikke at kunne anses som en bestanddel af overenskomsten, men måtte betragtes som en lokalaftale mellem virksomhed og fagforening, og retten mente ikke at der var grundlag for at fastslå, at den ikke kunne opsiges med passende varsel. På samme måde fastslår *FV 22/10 1987*, at en lokalaftale vedrørende en ekstra tillidsrepræsentant kunne opsiges med passende varsel.

De citerede afgørelser suppleres af en lang række, som har relation til stiltiende lokalaftaler med karakter af kutymmer. På kutymeområdet er det således i harmoni med det lige nævnte f.eks. antaget, at ekstra – evt. betalte – pauser (i strid med princippet om arbejdstidens effektivitet) kan opsiges frit uafhængigt af hovedoverenskomstens udløb. Det samme gælder andre ekstra friheder, f.eks. til lægebesøg i arbejdstiden (*AT 1984/199–FV 15/6 1984*), feriedage (*FV 14/5 2000*), betalt vasketid (*FV 14/6 1967* og *FV 8/10 1991*), frihed på regentens fødselsdag (*FV 14/3 1986*), brug af arbejdstiden til aflevering af værktøj m.v. (*FV 27/6 1956*) og almindelig respittid (*FV 30/4 1943* og *FV 28/12 1950*). Tilsvarende gælder m.h.t. bedre betalingsordninger, f.eks. forbedringer af hovedoverenskomstens aflønningsregler (*FV 30/11 1932* og *FV 24/10 2001*), løntillæg for visse funktioner (*FV 30/6 1948*), bedre akkordvederlæggelse end overenskomstens (*FV 1/6 1943* og *FV 30/6 1974*), særlig betaling vedr. overarbejde (*FV 19/10 1953* og *FV 14/4 1987*), ydelse af dobbelt tillæg (*FV 11/1 1962*), betaling af tillæg for flere timer, end der er arbejdet (*FV 28/6 1956*) og betaling af fuld løn for søgnehelligdage til timelønnede (*FV 15/9 1954*). Herudover er der afgørelser i samme retning vedrørende kutymmer for begrænsninger af antagelsesbeføjelsen i strid med ledelsesretten (*AT 1983/*

140 – FV 20/5 1983), valg af ekstra lønmodtagerrepræsentanter (FV 22/10 1987) og særordninger vedr. ulovlige strejker (FV 8/5 1979). Se nærmere om disse tilfælde *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.2.3.5.

På kutymeområdet er der imidlertid i retspraksis tillige henset til en række momenter ud over de ovenfor omtalte, men som for så vidt i lige fuld udstrækning vil kunne være vejledende for, hvorvidt der er fri opsigelsesret dér, hvor formel lokalaftale er indgået. Således fremhæver kutymeafgørelserne ofte det forhold, at *den lokale ordning kun vedrører en enkelt eller få virksomheder (evt. arbejdssteder)* – hvilket jo da rigtig nok også er et stærkt indicium for, at hovedoverenskomsten kan stå alene. Dette gælder således i sagerne AR 3161 (forudsætningsvis), FV 24/10 2001, FV 14/5 2000, FV 28/6 1956, FV 27/6 1956, FV 15/9 1954, FV 6/10 1949 og FV 1/6 1943.

Tilsvarende er på kutymeområdet fremhævet det element, der ligger i, at der foreligger *forhold, som i særlig grad gør det klart for den part, der ønsker at fastholde en fra overenskomsten afvigende kutyme, at modparten har forbeholdt sig at vende tilbage til regelret administration af overenskomstbestemmelsen*. Mekanismen her illustreres bedst via nogle af afgørelserne:

I FV 2/2 1995 var der praksis i en kommune for at lade pausen indgå i arbejdstiden. Dette ansås imidlertid ikke at være en bindende kutyme, der havde fraveget, fortolket eller udfyldt overenskomsten, men måtte betegnes som et udslag af den måde, på hvilken kommunen inden for overenskomstens rammer havde valgt at administrere bestemmelsen om spisepause på. Forbundet havde nemlig i den konkrete sag med kendskab til den mangeårige tilsvarende praksis landet over ikke selv været af den opfattelse, at kutymen var indgået som en del af overenskomsten, som derfor kun kunne opsiges sammen med denne. Endvidere måtte forbundet, *selv om* kutymen gjaldt i måske alle kommuner, være forberedt på, at spørgsmålet om en ændring af den hidtidige praksis i form af en opsigelse af kutymen ville kunne opstå og skulle løses lokalt. Under disse omstændigheder ansås kutymen ikke som værende af en sådan karakter, at den var indgået som en del af overenskomsten, så at den kun havde kunnet opsiges sammen med denne, eller at den kun kunne opsiges til bortfald ved udløbet af en overenskomstperiode.

FV 17/10 1949 konstaterer, at da der ikke eksisterede nogen organisationsmæssig aftale om retten til at afholde samlede drikkevil, var

en kutyme for ekstra sådanne i strid med de klare bestemmelser i overenskomsten, der nemlig krævede, at arbejdstiden var effektiv, og at arbejdet ikke måtte standses uden for spisetiderne. Denne bestemmelse var, noterer retten, gentaget ved hver fornyelse af overenskomsten, hvorfor arbejderne stedse var blevet mindet om den. Arbejdsgiveren ansås herefter berettiget til at kræve overenskomstens bestemmelse overholdt ved at opsiges den kutymemæssige ordning, og det givne opsigelsesvarsel, der var på 3 måneder, ansås at være passende.

I FV 2/7 1947 havde en virksomhed gennem 20 år medregnet spisetiden i arbejdstiden, men antoges dog at være berettiget til med passende varsel på 1 måned at kræve overenskomstens klare bestemmelse gennemført. Denne bestemmelse var nemlig stadigvæk blevet gentaget ved overenskomstfornyelserne og endog på et tidspunkt forgæves af forbundet søgt ændret ved overenskomstfornyelserne.

Hvad parterne i lokalaftalen måtte regne med eller ikke burde regne med i konsekvens af netop overenskomstfornyelserne, kan vel ofte være vanskeligt at sige, og argumentet bliver derved let blot et støtteargument for et resultat, der også må udledes på andet grundlag. Om hovedoverenskomstens regel er gentaget eller ej i forbindelse med de periodevise fornyelser af samme, synes således at måtte være mere underordnet, så vidt som at overenskomstbestemmelser, der ikke diskuteres under overenskomstforhandlingerne, måske blot rutinemæssigt er fornyet uden nærmere eftertanke. Så meget vil imidlertid ligge fast, at hvis en organisation *forgæves har søgt at få indført en regel svarende til lokalaftalens i hovedoverenskomsten*, må den efterfølgende regne med, at *netop* det forhold, at der er udfoldet denne bestræbelse, vil tale imod, at den lokale ordning skulle være integreret i hovedoverenskomsten, såfremt forsøget mislykkes.

I øvrigt kan det have betydning, at *de centrale parter på intet tidspunkt har været involveret omkring lokalaftaleindgåelsen eller den senere forvaltning af lokalaftalen*. Som eksempel kan nævnes den tidligere omtalte FV 20/11 1985, hvor der efter, at en virksomhed havde meldt sig ind i arbejdsgiverorganisationen og havde opsagt sin gældende overenskomst, var blevet blev underskrevet en aftale om fornyelse af denne med visse ændringer samt – med andre parter – en selvstændig aftale om, at de kutymemæssige pauser skulle fortsætte. Derfor fandtes denne sidste aftale *ikke* at kunne anses som en bestanddel af overenskomsten.

Momenter der taler for sammenkædning med hovedoverenskomsten

Det, som vil kunne tale for, at en lokalaftale anses integreret i hovedoverenskomsten, er overordnet set, om parterne – det være sig lokalt eller på overordnet plan – med rimelighed har kunnet regne med, at lokalaftalen hang sammen med denne.

Konkrete momenter omkring indgåelsen af den lokalaftale, der er tale om, kan naturligvis spille en rolle i denne retning. Men bortset herfra er det helt afgørende, *om hovedoverenskomsten udtrykkeligt kræver et supplement* på lokalt plan (f.eks. gennem en klausul om, at nærmere regler skal aftales ved lokal forhandling, eller klausul, der henholder sig til en eksisterende lokalaftale) eller dog *klart forudsætter et sådant supplement*, fordi den så at sige aflastes via lokalaftaler. Er dette tilfældet, vil lokalaftalen ikke være frit opsigelig til enhver tid.

Når lokalaftalen er skabt til *udfyldning af regulære rammebestemmelser i hovedoverenskomsten*, som *forudsættes udfyldt af de lokale parter*, eller *bestemmelser der under særlige forhold skal suppleres via særlig lokalaftale*, må de fremkomne lokalaftaler udgangsvis anses knyttet til hovedoverenskomsten. Et eksempel herpå er FV 4/4 1952, hvor overenskomsten bestemte, at for det tilfælde, at der kom nye former for råvarer, eller dårligere sådanne, skulle der optages forhandling (om prisen for arbejdet), først via tillidsmanden, dernæst forbundet. Der var herudfra oprettet nogle lokale særaftaler. Retten noterede, at den overenskomst, det drejede sig om, antoges at forudsætte, at den kunne suppleres med lokalaftaler, hvis værdi ville være tvivlsom, såfremt særskilt opsigelse kunne finde sted. Nævnes kunne også FV 10/4 1995, der anser nogle notater om pauseforhold udstedt ensidigt af arbejdsgiveren som lokalaftaler om arbejdsforhold, der var sideløbende med overenskomsten, og ikke blot som grundlag for udvikling af kutymmer, der uafhængigt af denne kunne opsiges af virksomheden med et passende varsel. Forskrifterne regulerede nemlig arbejdstiden og en arbejdsgiverbetalt pause om fredagen, som kun havde kunnet fastsættes efter aftale med tillidsmanden.

Også indirekte delegation har imidlertid denne virkning. Det vil følgelig spille en rolle, at *hovedoverenskomsten ikke er særlig detaljeret*, hvorfor det altså er *nødvendigt* at supplere den med lokalaftaler. FV 19/12 1988 angik f.eks. nogle indgåede aftaler om tryghed og teknologi m.v. De var tværfaglige og dækkede alle overenskomstområder

mellem FDB og de af sagen omhandlede 4 forbund, og de tjente så at sige til aflastning af de faglige overenskomster. Derfor måtte de, mente retten, naturligt opfattes som et supplement til disse overenskomster, således at de vel kunne opsiges, men i mangel af anden aftale kunne de dog ført ophøre med at have gyldighed sammen med de faglige overenskomster pr. marts 1991. Indtil da kunne opsigelse således kun ske til genforhandling og ikke til bortfald ved varslets udløb. Tilsvarende kan nævnes AT 1985/36 (AR 10247) hvor nogle lokalaftaler om tillæg for visse arbejder ikke blev anset for en del af fagets almindelige overenskomst. Arbejdsgiverorganisationen var således ikke part i lokalaftalerne. Men de havde dog bestået i 80 år, og overenskomstens regel på området var helt kortfattet. Følgelig måtte aftalerne overholdes, mente retten, indtil frigørelseskonflikt var iværksat eller anden aftale trådt i stedet, idet overenskomstens almindelige regler ikke kunne træde ind ved ophøret.

Samme gælder så meget desto mere, *hvis hovedoverenskomsten på væsentlige punkter, der påkalder sig en regulering, helt savner bestemmelser*, hvorfor de lokale parter har aftalt sig frem til en ordning. AT 1981/175 (FV 10/4 1981) anser således en lokalaftale om halvårslønforhandlinger for en bestanddel af hovedoverenskomsten, bl.a. fordi den vedrørte medarbejdere, hvis løn ikke i øvrigt var tariferet.

Som indirekte delegation må man også ofte anskue de tilfælde, hvor *hovedoverenskomstens bestemmelser vel regulerer anliggendet, men dog er så rummeligt eller alment udformede, at de berørte forhold nødvendigvis må reguleres lokalt gennem vedtagelse af mere konkrete bestemmelser*. På en sådan baggrund må lokalaf talen anses sammenkædet med hovedoverenskomsten. Sagen FV 15/3 1958 angik f.eks. en lokalaf tale vedrørende ret til frihed den 1. maj. Da formålet med aftalen var at fortolke og uddybe en bestemmelse i overenskomsten, der vedrørte frihed 1. maj, med henblik på denne bestemmelses nærmere anvendelse i en bestemt afdeling af virksomheden, ansås aftalen således knyttet til overenskomstforholdet, at den ikke særskilt kunne bringes til ophør, men i henseende til opsigelsesregler og termin måtte følge overenskomsten. I FV 14/4 1987 forudsatte overenskomsten, at den heri fastsatte løn var en minimalløn, hvortil der skulle ydes et individuelt tillæg som udtryk for kvalifikationer m.v. I tilslutning her til var der lokalt indgået aftale om en minimumsløn ved ansættelse, som arbejdsgiveren ønskede at opsiges. Uanset at denne aftale ikke

fremtrådte som vedrørende et på medarbejdernes individuelle kvalifikationer støttet løntillæg, ansås den dog som et supplement til overenskomsten, som jo nemlig klart forudsatte, at de heri angivne lønsatser normalt skulle forhøjes. Følgelig kunne virksomheden ikke opsigse lokalaftalen særskilt.

Tilsvarende mekanismer vil efter omstændighederne gøre sig gældende, når hovedoverenskomsten blot er *åben for fortolkning*. Som det fremgår ovenfor under typologiseringen af lokalaftaler, synes det almindelige udgangspunkt ganske vist at måtte være, at lokale fortolkningsaftaler (klarificeringsaftaler) *principielt* må kunne siges op uafhængigt af hovedoverenskomstens ophør. Hvis de fortolkninger, der er udmaterialiseret på det lokale plan, afspejler sådanne ufuldstændigheder i hovedoverenskomsten, at man i realiteten står over for en delegationsordning, er det imidlertid knap så indlysende, at denne kan bringes ud af verden igen uden sammenhæng med hovedoverenskomstens udløb.

Selv om hovedoverenskomsten måtte være åben for fortolkning, foreligger der sjældent foreligger nogen konkretisering fra de centrale parter af den problemstilling, der opstår, når uklarheden imødegås af lokale parter, eller nogen opfordring fra centralparterne til at indgå klarificerende og udfyldende lokalaftaler. I praksis vil der derfor som regel blot udvikle sig lokal praksis omkring uklarheder og lakuner i hovedoverenskomsten – altså i sidste ende stiltiende ordninger med karakter af kutymmer. Mange af de opståede sager inden for kutymområdet har da også netop det her behandlede aspekt for øje:

I AR 3161 var forholdet eksempelvis det, at en jernindustriel virksomhed gennem ca. 40 år havde betalt overarbejde med hele og halve timer i henhold til en fremgangsmåde, som var almindelig i jernindustrien. Overenskomsten indeholdt ingen udtrykkelige bestemmelser om overarbejdstidens beregning, og den anvendte beregningsmåde var i øvrigt ikke en særlig for den pågældende virksomhed gældende ordning, der afveg fra eller supplerede overenskomsterne, men som en forståelse og anvendelse af overenskomsternes bestemmelser, som virksomheden og dens arbejdere i mange år havde været enige om, og som var i god overensstemmelse med den almindelige praksis. Retten antog derfor, at den repræsenterede en forståelse og anvendelse af overenskomsternes bestemmelser, som var i god overensstemmelse med den almindelige praksis, hvorfor den ikke kunne sidestilles med

de i overenskomsten udtrykkeligt omtalte særaftaler, som i henhold til overenskomsterne kunne opsiges med to måneders varsel. Derimod ansås den som en sådan integreret bestanddel af det overenskomstmæssige forhold mellem parterne, at den kun kunne opsiges i forbindelse med overenskomsterne. I relation til samme problemstilling foreligger FV 12/1 1952, hvor arbejdsgiveren gennem en længere årrække havde tolereret, at overarbejdstiden var blevet rundet op til fulde kvarter. Heller ikke denne ordning fandtes ensidigt at kunne bringes til ophør ved særskilt opsigelse.

Også FV 1/6 1943 illustrerer mekanismen. Den omhandler en kutyme for bedre akkordvederlæggelse end overenskomstens. Med henblik på opsigelse siges det udtrykkeligt, at der må lægges vægt på, om kutymen går ud på at give en tiltrængt uddybning eller supplerings af den mellem parterne gældende overenskomst, i hvilket fald det måtte antages, at kutymen måtte følge overenskomsten med hensyn til ophør. Dette var dog ikke tilfældet i den konkrete sag.

I praksis kan det være vanskeligt at afgøre, om en hovedoverenskomst på det principielle plan er så åben for lokale arrangementer, at de lokale parter må anses at have haft det råderum, som er forudsætningen for, at en lokalordning af den grund kan anses knyttet til hovedoverenskomsten. Ved afgørelsen heraf henses imidlertid i retspraksis til en række forhold:

F.eks. ses på, *om en ændring af den lokale ordning i overenskomstperioden i realiteten vil føre til noget, der ligner en ændring af overenskomstens løn- eller andre vilkår*. I FV 20/11 1969 ydede et mejeri f.eks. et tillæg til den løn, der var hjemlet i den organisationsoverenskomst, arbejdsgiveren var tilsluttet – oprindeligt byggende på en aftale mellem 2 arbejdere og mejeriet. Ordningen havde bestået i 7 år og gjaldt arbejdere efter 6 måneders ansættelse. Retten når her frem til, at en sådan ordning i mangel af modstående bestemmelse i overenskomsten indgik som fast led i den normale aflønning på mejeriet, hvorfor den efter sin karakter kun kunne opsiges til en overenskomstperiodes udløb. Se også FV 14/5 2001 om en gammel kutyme/stiltiende særaftale for en særlig garantibetaling, der udgjorde et væsentligt løntillæg, som var blevet taget i betragtning ved overenskomstforhandlingerne. Den kunne herefter opsiges, men kun til udløb ved overenskomstperiodens udløb og uden, at frigørelseskonflikt var nødvendig.

Et andet moment er, *om forandringerne i de personligt forudsatte*

vilkår vil komme til at gå for vidt i forhold til, hvad ansættelsesretlige regler tillader (jf. i øvrigt ovenfor under 6.1 om den sideordnede individuelle aftales betydning i opsigelsesmæssig sammenhæng). Som eksempel kan nævnes FV 22/1 1975, der drejede sig om arbejdsgiverens opsigelse af *betalingen* for en ekstra pause – men ikke af pausen som sådan. Her ansås opsigelsen for ugyldig, idet betalingens bortfald ville indebære en ensidig lønedsættelse i overenskomstperioden. Tilsvarende FV 12/12 1972, hvor der var lang praksis for betaling af spisepauser, hvorfor dette konstituerede kutyme, men denne kunne dog opsiges med varsel til tidspunktet for udløbet af forbundets overenskomst med virksomheden.

Et par yderligere momenter kommer frem i FV 22/12 1993, der vedrører en lokalaftale om produktionstillæg, der ifølge afgørelsen ansås integreret i overenskomsten. Som grundlag for dette resultat henvises bl.a. til, til at tillægget havde antaget karakter af løndel, samt til at det i de senere år havde udgjort et stort set konstant, ikke ubetydelig månedligt tillæg til samtlige ansattes løn, og at en del af tillægget på et tidspunkt var blevet overført til overenskomstens pensionsgivende løn. Med andre ord: *Desto mere betydningsfuldt, det anliggende er, som hovedoverenskomsten har givet de lokale parter mulighed for at regulere, desto større er selvsagt også sandsynligheden for, at hovedoverenskomstens parter har betragtet den lokale ordning som en afgørende forudsætning for hovedoverenskomsten.*

Et moment, der også kan tale for at konsolidere lokalaftalens forbindelse med hovedoverenskomsten, er *lokalaftalens varighed*. Desto længere den lokale ordning består, desto større er sandsynligheden jo da også for, at den indgår i bevidstheden på en sådan måde, at den bliver til en fast forudsætning for hovedoverenskomsten. Et betydeligt antal sager henviser til netop dette moment:

Tankegangen illustreres i AR 1627, hvor lokaloverenskomsten antoges efterhånden at have fået karakter af et tillæg til hovedoverenskomsten, således at den kun burde opsiges i forbindelse med denne. FV 4/4 1952 vil lægge vægt på, om lokalaftalen har bestået i en længere årrække, hvorved den bliver et fast led i overenskomsten. I FV 27/8 1959 havde en aftale om weekend-ordning og senere udvidet frihed i sommerperioden bestået i mere end 25 år uanset henstillinger fra arbejdsgiverorganisationen om at bringe den til ophør. Følgelig ansås den nu for sammenkædet med hovedoverenskomsten, så at den kun

kunne opsiges i forbindelse med denne, hvorved forbundet kunne få lejlighed til at overveje overenskomstforholdet i dets helhed. FV 23/6 1966 lægger ved afgørelsen af, hvorvidt en lokalaftale, der på et enkelt punkt medførte en afvigelse fra hovedoverenskomsten, kunne opsiges særskilt, vægt bl.a. på, at aftalen var opretholdt uforandret gennem de siden 1958 forløbne overenskomstperioder. Aftalen ansås derfor nu som en del af hovedoverenskomsten med den følge, at den ikke kunne opsiges særskilt. Endelig kan nævnes AT 1985/36 (AR 10247) der ganske vist ikke anser nogle lokalaftaler om tillæg for visse arbejder som en del af fagets almindelige overenskomst, idet arbejdsgiverorganisationen ikke var part i aftalerne. Lokalaftalerne havde imidlertid bestået i 80 år, og overenskomstens regel på området var helt kortfattet. Derfor var der, mener Retten, nødvendighed for frigørelseskonflikt, idet overenskomstens almindelige regler ikke kunne træde ind ved ophøret.

Også om lokalordninger med karakter af kutyme foreligger et betydeligt antal sager, der henviser til varigheden. Et illustrerende eksempel er FV 27/8 1924, der antager, at selv om overenskomsten kun hjemlede arbejderne ret til overarbejdsbetaling af timelønnen, havde firmaet dog ved gennem en længere årrække at betale tillæg i forhold til den faktiske timefortjeneste vakt en sådan forventning hos arbejderne, at beregningsmåden kun kunne opsiges med overenskomstmæssigt varsel til ophør med en overenskomstperiodes udløb.

Endvidere har det betydning, *om lokalaftalen er etableret sammen med hovedoverenskomsten og/eller hidtil er blevet opsagt og fornyet i tilslutning hertil*. I så fald vil det jo da også naturligt ligge i de lokale eller centrale parter forudsætninger, at lokalaftalen ikke bare skal kunne bringes ud af verden i hovedoverenskomstens løbetid.

Dette element har været fremme i ganske mange sager, hvoraf nogle bør nævnes til illustration:

I den ovenfor under 3.1.4 omtalte AR 894 noterer Retten, at tanken ved fornyelserne af overenskomstforholdene havde været at forny overenskomsterne i det omfang, de på tidspunktet for fornyelsen bestod, for så vidt særligt forbehold ikke blev taget, og nogle særoverenskomster måtte i henhold hertil betragtes som en del af det eksisterende overenskomstforhold. I AR 1563 antoges en gammel særaftale at indgå som led i den almindelige hovedoverenskomst, idet aftalen var blevet videreført i kraft af en vedtagelse under overenskomstfor-

handlingerne om, at *»alle aftaler og bestemmelser, som ikke er nævnte eller erstattede af andre aftaler, bliver uforandrede«*. I AR 2353 var der mellem Snedkerforbundet og tre virksomheder blevet aftalt visse *»foreløbige ordninger«* angående timelønnen for kvinder, og disse ordninger var til stadighed blevet opsagt sammen med fagets almindelige overenskomst, ligesom de gentagne gange var forhandlet i forligsinstitutionen i sammenhæng med disse. Herefter ansås de indgået som led i det samlede overenskomstforhold. AR 3113 fastslår, at efter formålet med oprettelsen af en lokalaftale mellem fem forbund og en virksomhed, indgået som afslutning på en arbejdskamp og i supplement til hovedoverenskomsten på området, måtte det være meningen, at den kun kunne bringes til ophør efter de i så henseende til enhver tid for hovedoverenskomster gældende regler. FV 17/12 1952 når frem til, at nogle lokalaftaler om maskinstandsning m.v. ganske vist ifølge deres indhold kunne opsiges uafhængigt af overenskomsten. Arbejdsgiverorganisationen havde imidlertid bragt deres ophør på bane ved overenskomstfornyelserne, og derved var de vel ikke blevet opsigelige kun efter reglerne om opsigelse af overenskomsten, men de kunne dog kun siges op til overenskomstperiodens udløb. FV 23/6 1966 bemærker om en lokalaftale, der på et enkelt punkt medførte en afvigelse fra hovedoverenskomsten, at den var blevet indgået i forbindelse med hovedoverenskomsten i 1958, at der af arbejderne blev ydet særligt vederlag for at opnå den af dem ønskede fordel, og at aftalen var opretholdt uforandret gennem de siden 1958 forløbne overenskomstperioder. På dette grundlag måtte aftalen betragtes som en del af hovedoverenskomsten med den følge, at den ikke kunne opsiges særskilt. FV 10/4 1968 angår en lønaftale indgået af en oprindeligt uorganiseret virksomhed i supplement til tiltrædelsen af fagets overenskomst. Virksomhedens overenskomst fastsatte en særlig og fra den i hovedoverenskomsten hjemlede afvigende løn, og den havde i de forløbne år været normgivende for fastsættelse af lønninger. Følgelig ansås den som en bestanddel af hovedoverenskomstforholdet, som blev gældende for virksomheden ved dennes optagelse i Arbejdsgiverforeningen. I AT 1985/201 (FV 21/5 1985) var der udfærdiget et supplement om overarbejdsordning i henhold til hovedoverenskomsten, der nemlig kun indeholdt en rammebestemmelse om dette spørgsmål, som i øvrigt henvistes til løsning gennem lokal enighed. Ordningen fortsatte derfor som det, den reelt var, nemlig lokalaftale, i den nye

overenskomstperiode i h.t. et protokollat om hovedoverenskomstens fornyelse, hvorefter lokalaftaler fortsatte uændret efter hidtidige regler. *FV 22/5 1991* drejer sig om en ordning med ekstra fridage, som bekræftedes af forbundet sideordnet med almindelig overenskomstoprettelse. Herefter ansås ordningen som en lokalaftale, der var forudsat ved overenskomstoprettelsen, og opsigelse kunne følgelig kun finde sted i tilslutning til overenskomsten. I *FV 16/6 1992* var der i december 1987 på et møde, afholdt med SiD's deltagelse på baggrund af en arbejdsnedlæggelse og til løsning af uoverensstemmelsen, skrevet et protokollat, hvorefter parterne var enige om, at man ved fremtidige afskedigelser skulle følge anciennitetsrækkefølge, således at de sidst antagne blev afskediget først. I marts 1992 opsigede virksomheden denne aftale til udløb i juni 1992. Aftalen var indgået som afslutning på en ulovlig konflikt, og det havde utvivlsomt ligget uden for parternes forudsætninger, at den skulle kunne bringes til ophør på et frit valgt tidspunkt. Herefter og efter aftalens karakter fandtes den alene at kunne opsiges til bortfald med udløbet af parternes overenskomst, og således at varslet var 3 måneder. Den tidligere nævnte *FV 22/12 1993* anser en lokalaftale om produktionstillæg for integreret i overenskomsten. Den var nemlig ændret ved særskilte forhandlinger, hvoraf en del udløb af overenskomstforhandlingerne. Produktionstillægget havde i de senere år udgjort et stort set konstant, ikke ubetydelig månedligt tillæg til samtliges løn, og en del af tillægget var på et tidspunkt blevet overført til overenskomstens pensionsgivende løn.

F.eks. de nævnte *AR 2353*, *AR 3113*, *FV 22/5 1991* og *FV 16/6 1992* noterer den medvirken, der har været tale om fra hovedoverenskomstparterne ved selve lokalaftaleoprettelsen. Er *lokalaftalen blevet indgået under sådan direkte medvirken fra hovedoverenskomstens parter*, er det da også indlysende, at den lettere vil blive betragtet som et led i det overordnede overenskomstmellemværende. Se også *AT 1981/175 (FV 10/4 1981)*, der udtrykkeligt nævner, at en lokalaftale om halvårslige lønforhandlinger var en bestanddel af hovedoverenskomsten idet bl.a. den var indgået under medvirken af de forhandlingsberettigede organisationer. Tilsvarende kan fremhæves *FV 5/1 1983*, der fastslår, at da en aftale var indgået i forlængelse af et møde, hvor alle inden for branchen var blevet indkaldt, og størstedelen var mødt, og da aftalen, der blev indgået, var blevet fulgt i 10 år af alle berørte, og

da den var underskrevet af de to brancheorganisationers repræsentanter, kunne den ikke opsiges efter reglerne om opsigelse af lokalaftaler, men til ophør sammen med den almindelige hovedoverenskomst. Endvidere FV 30/1 1995, der drejer sig om arbejdsgiverens mulighed for opsigelse af diverse lokalaftaler efter indmeldelse i fagets almindelige organisation. En ordning vedrørende akkordløn med de lokalt ansatte, der ikke gled ind i den almindelige overenskomst, antoges at kunne opsiges uafhængigt af denne, idet den ikke var indgået mellem overenskomstparterne. Nogle sygelønsregler derimod var aftalt med forbundet og indgik derfor i overenskomsten. Endelig byggede en fratrædelsesordning ikke på aftale, men på lokal praksis, hvorfor den ikke indgik i overenskomsten.

Også den omstændighed, at *hovedoverenskomstparterne indgår i den løbende forvaltning* af lokalaftalen, taler imidlertid for at betragte hovedoverenskomst og lokalaftale som sammenknyttede. I AR 1627 anses det således for udslagsgivende, at lokaloverenskomsten af begge organisationsparter var blevet betragtet som et dem vedrørende anliggende, så at aftalen efterhånden havde fået karakter af tillæg til hovedoverenskomsten.

Endvidere vil det, såfremt *de centrale parter konkret har været bekendt med lokalaftalen*, efter omstændighederne lettere kunne hævdes, at den indgår som forudsætning for det centrale overenskomstforhold. FV 27/8 1959 angår f.eks. en aftale om weekend-ordning og senere udvidet frihed i sommerperioden, som havde bestået i mere end 25 år *uanset* henstillinger fra arbejdsgiverorganisationen om at bringe den til ophør. Når den slags væsentlige reguleringer på den måde er den centrale part klart bekendt, uden at han gør noget effektivt for at bringe den lokale ordning til ophør, er det indlysende, at han må forudse, at lokalordningen efterhånden betragtes som integreret i hovedoverenskomsten. Den af sagen omfattede lokalaftale ansås da også sammenkædet med hovedoverenskomsten, så at den kun kunne opsiges i forbindelse med denne, således at forbundet ved en opsigelse ville få lejlighed til at overveje overenskomstforholdet i dets helhed. I FV 1/12 1976 var der ifølge hovedoverenskomsten ret til opsigelse af lokalaftaler med 4-ugers varsel. Den konkrete lokalaftale konstituerede imidlertid en helt afvigende arbejdsordning og var kendt af arbejdsgiverorganisationen og accepteret i 16 år. Også her ansås den derfor som værende et led i de almindelige 2-årige hoved-

overenskomstforhold. Særlig klar er stillingen endelig i AT 1981/175 (FV 10/4 1981), hvor en lokalaf tale om halvårslige lønforhandlinger blev anset for bestanddel af hovedoverenskomsten, bl.a. fordi den hovedoverenskomstens parter gennem årene havde været bekendt med og havde affundet sig med den.

Så meget desto mere spiller det naturligvis en rolle, hvis *modparten i hovedoverenskomsten i denne ligefrem har givet indrømmelser for at den lokale ordning*. Se f.eks. FV 23/6 1966, der ved afgørelsen af, hvorvidt en foreliggende lokalaf tale, der på et enkelt punkt medførte en afvigelse fra hovedoverenskomsten, kunne opsiges særskilt, bl.a. lægger vægt på, at der af arbejderne blev ydet særligt vederlag for at opnå den af dem ønskede fordel. Aftalen måtte herefter betragtes som en del af hovedoverenskomsten med den følge, at den ikke kunne opsiges særskilt.

Generelt kan således siges, at desto større anledning den efter ordningen berettigede part har haft til at opfatte tingenes tilstand som accepteret af modparten i *hovedoverenskomsten*, desto mere naturligt vil det også være anse denne tilstand for en del af denne overenskomst – så meget mere som at den berettigede så vil savne et vægtigt motiv til at drage forholdet frem under de store overenskomstforhandlinger. I FV 24/11 1998 var der f.eks. på en virksomhed kutyme for frihed Grundlovsdag efter kl. 12. Selv om der ikke var godtgjort nogen landsdækkende overenskomstforudsætning for, at Grundlovsdagen var halv fridag, ansås denne kutyme at udfylde overenskomsten på en sådan måde, at den ikke kunne opsiges selvstændigt, jf. argumentationen i FV 4/6 1997. Denne afgørelse når i parentes bemærket frem til, at det i forlængelse af den ældre arbejderbeskyttelseslovgivning, som sikrede sådan frihed, var mest nærliggende at antage, at overenskomsten lige som mange andre overenskomster byggede på en forudsætning om, at Grundlovsdag var fri efter kl. 12, hvorfor kutymen kun kunne opsiges sammen med overenskomsten.

Det kan også spille en rolle, hvis *modparten – det være sig på det lokale eller centrale plan – på et tidspunkt har anfægtet ordningen, men frafaldet ønsket om at få den ud af verden uafhængigt af hovedoverenskomstens udløb, eller hvis en part over for den anden har fremhævet aftalens sammenhæng med hovedoverenskomsten over for modparten*.

Dette moment er fremme i talrige sager:

En vejledende udtalelse med relation til det findes i AR 4076, der

fastslår, at når den ene part i et overenskomstforhold klart tilkendegiver den anden, hvorledes han opfatter retsforholdet, og den anden part intet indvender herimod, men uanset en opsigelse lader forholdet forblive uforandret og upåtalet gennem en årrække, må denne part være afskåret fra senere at hævde, at retsforholdet ikke har den af modparten hævdede karakter. En gennem 44 år bestående kutyme for et kvarters ekstra frokostpause kunne herefter kun opsiges i forbindelse med selve overenskomsten, idet forbundet i 1938, efter at kutymen var opsagt fra arbejdsgiverside, uden indsigelse klart tilkendegav, at ordningen løb sammen med tariffen, hvorefter forholdet forblev uforandret og upåtalet.

Tilsvarende kan nævnes *FV 15/2 1958* hvor nogle på en virksomhed beskæftigede smede ifølge overenskomsten var berettiget til at få et tillæg for forskydning af deres spisepause, og ved en senere lokalaftale var dette tillæg også blevet tillagt papirarbejderne, der arbejdede som medhjælpere for smedene. En aftale med smedene om compensation for afkald på spisepausen om søndagen var også blevet praktiseret over for papirarbejderne. Da denne praksis blev kendt for virksomhedens ledelse, opsigde denne arrangementet med henvisning til, at der var tale om en kutyme i strid med overenskomsten, men ordningen videreførtes alligevel. Kutymen antoges herefter ikke at kunne opsiges særskilt. Som begrundelse henvistes til, at ordningen var blevet praktiseret også efter, at ledelsen var blevet opmærksom på den.

Andre sager er f.eks. *FV 26/1 1982*, hvor en virksomhedskutyme for supplerende ferietillæg var fortsat uanset ferielovsforbedringer og efter protest mod opsigelse af samme, hvorfor ordningen nu ansås som et led i overenskomsten, der ikke kunne opsiges særskilt.

Den eventuelle afhængigheds konsekvenser

Det er altså ofte vanskeligt at rubricere en lokalaftale *enten* som værende aldeles uafhængig af hovedoverenskomsten *eller* fuldstændig knyttet til den. I de tilfælde, hvor lokalaftalen ikke er anset for frit opsigelig til enhver tid, kan der da ifølge retspraksis også være tale om en afhængighed i to grader:

1) Integration i hovedoverenskomsten

En lokalaftale kan blive vurderet som hængende så intimt sammen med hovedoverenskomsten, at det slet ikke er muligt at sige den op

selvstændigt. Se også nedenfor under 6.3 om lokalaftalers forlængelse i forbindelse med overenskomstfornyelsen. Sådanne lokalaftaler følger med andre ord hovedoverenskomsten fuldt ud – og forhandlingerne om lokalaftalen integreres i forhandlingerne om hovedoverenskomstens fornyelse.

Et eksempel af denne art er AR 3756, der antager, at 2 »særaftaler« om akkordarbejde mellem tre bådebyggere og et forbund ikke kunne opsiges, idet de efter den måde, på hvilken de var knyttet til hovedoverenskomsten, kun kunne ændres eller bringes til ophør i henhold til de for hovedoverenskomsten gældende forhandlings- og opsigelsesregler.

2) Ret til frigørelse til hovedoverenskomstens udløbstid

Lokalaftalens tilknytning til hovedoverenskomsten kan imidlertid også være væsentlig, men dog ikke aldeles afgørende. I sådanne tilfælde kan der være anledning til at tillade frigørelse til det tidspunkt, hvor hovedoverenskomsten udløber, således at parterne i denne altså har lejlighed til at overveje deres og de tilsluttede parters aftalemæssige relationer som en helhed.

Ganske mange af de ovenfor nævnte sager når frem til denne løsning:

I FV 10/12 1938 var lokalaftalen blevet opsagt af fagforeningen sammen med den almindelige overenskomst, og spørgsmålet var nu, om den var således sammenknyttet med overenskomsten, at den fortsatte sammen med denne. Besvarelsen af dette spørgsmål ledte retten ind i en mere almen overvejelse, hvorunder det udtales, at selv om det i visse tilfælde må antages, at når en hovedoverenskomst fornys, vedbliver også særaftaler vedrørende overenskomstforholdet mellem parterne at være gældende, medmindre andet udtrykkeligt aftales, så kunne dette dog ikke gælde i den konkrete sag. Den pågældende lokalaftale var nemlig afsluttet med et enkelt medlem af arbejdsgiverforeningen, og den indeholdt intet om, at den skulle gælde så længe, der fandtes en hovedoverenskomst i faget, eller i øvrigt noget, hvorved dens frie opsigelighed i øvrigt blev begrænset. Hertil kom, at hovedoverenskomstens almindelige regler om det af aftalen omfattede forhold kom til anvendelse efter dens bortfald.

I samme retning går FV 27/8 1959 angående en aftale om weekendordning og senere udvidet frihed i sommerperioden, som havde be-

stået i mere end 25 år uanset henstillinger fra arbejdsgiverorganisationen om at bringe den til ophør. Herefter ansås den sammenkædet med overenskomsten og kunne derfor kun opsiges i forbindelse med denne, således at forbundet ved en opsigelse ville få lejlighed til at overveje overenskomstforholdet i dets helhed.

I *FV 17/12 1952*, kunne nogle lokalaftaler om maskinstandsning m.v. ifølge deres *indhold* opsiges uafhængigt af overenskomsten. Arbejdsgiverorganisationen havde imidlertid bragt deres ophør på bane ved overenskomstfornyelserne. Retten nåede derfor frem til, at de vel ikke var blevet opsigelige efter reglerne om opsigelse af selve overenskomsten, men de kunne pga. den nævnte adfærd nu kun siges op til overenskomstperiodens udløb.

Fremdeles kan fremhæves *FV 19/12 1988* om nogle indgåede aftaler om tryghed og teknologi m.v., der var tværfaglige og dækkede alle overenskomstråder mellem FDB og de af sagen omhandlede 4 forbund, og som tjente til aflastning af de faglige overenskomster. Derfor måtte de, mente retten, naturligt opfattes som et supplement til disse overenskomster, således at de vel kunne opsiges, men så at de i mangel af anden aftale først kunne ophøre og have gyldighed sammen med de faglige overenskomster pr. marts 1991. Indtil da kunne opsigelse kun ske til genforhandling og ikke til bortfald ved varslets udløb.

Endelig kan henvises til *FV 16/6 1992*, hvor et protokollat var blevet indgået som afslutning på en ulovlig konflikt, således at det utvivlsomt havde ligget uden for parternes forudsætninger, at den heri liggende aftale skulle kunne bringes til ophør på et frit valgt tidspunkt. Herefter, og efter aftalens karakter, fandtes den alene at kunne opsiges til bortfald med udløbet af parternes overenskomst, og således at varslet var 3 måneder. Se også *FV 15/4 1982*, hvor en lokalaftale opsagt op til overenskomstudløbet ansås bortfaldet sammen med hovedoverenskomsten, idet den kun var et supplement til hovedoverenskomstens minimallønsregel, hvorfor der krævedes særlig hjemmel i overenskomstfornyelsen for fortsættelse af lokalaftalen.

Tilsvarende afgørelser kendes fra kutymeområdet: *FV 17/9 1984* drejer sig om en kutyme vedrørte produktionsopgørelsen, som ansås at udgøre en væsentlig bestanddel af arbejdsforholdet. Uagtet den var i klar modstrid med overenskomsten, kunne den derfor kun opsiges til bortfald på samme tidspunkt, hvor parternes overenskomst udløb. I *FV 31/5 1976* siges, det, at det var unødvendigt at tage stilling til,

om en sædvanlig udmønstring af et 5-mandshold pr. bådaneløb havde hvilet på en aftale eller kutyme, idet der i begge situationer gælder samme muligheder for at bringe ordningen til ophør. Er aftalen eller kutymen blev et egentligt led i parternes almindelige overenskomstmæssige forhold, indgår den som led i forhandlingerne om overenskomstfornyelsen. Er dette ikke er tilfældet, siger retten, kan særaftalen eller kutymen opsiges med et passende varsel, muligvis, hvis særlige omstændigheder måtte tale derfor, dog først til udløbet af en overenskomstperiode. Under hensyn til den gældende lokaloverenskomsts detaljerede bestemmelser, der intet indeholdt om det omtvistede holds størrelse, antoges der at påhvile forbundet en streng bevisbyrde for, at kutymen for opretholdelse af et 5-mandshold havde en sådan fasthed og karakter, at den havde kunnet opfattes som et egentligt led i det overenskomstmæssige forhold, således at ændring alene kunne finde sted i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

Grænsedragningen mellem 1) og 2)

Den noget uklare almene udtalelse netop i FV 31/5 1976 afspejler den vanskelighed ved at lægge en koncis grænse mellem det to grupper, som udspringer af, at det afgørende i de enkelte tilfælde ofte er et meget konkret skøn over, hvad parterne har forudsat. På mere generelt plan kan derfor blot konstateres, at jo *tættere* tilknytningen er til hovedoverenskomsten, desto *tættere integreret* må den også anses i denne i opsigelsesmæssig sammenhæng.

I nævnte sag lægges vægt på, at de i øvrigt gældende regler var ret detaljerede, hvorfor man måtte pålægge den part, der ville hævde, at der i realiteten forelå en *ændring* af reglerne, en tung bevisbyrde herfor (altså m.h.t. beviset for, at der er skabt en i hovedoverenskomsten *fuldt integreret* ordning). Men andre ord: *Desto mere detaljeret, hovedoverenskomsten er på det sagsområde, der omfattes af lokalaftalen, desto stærkere er grunden til at tillade fri opsigelse til tidspunktet for hovedoverenskomstens udløb.*

Også andre forhold kan imidlertid tages i betragtning. Eksempelvis vil den omstændighed, at lokalaftalen *ikke* knytter sig til *alle* virksomheder i faget, kunne tale for, at opsigelse må være tilladelig til hovedoverenskomstens udløbstid uafhængigt af, om den da endeligt ophører – jf. den omtalte FV 10/12 1938.

Men det samme gælder i det hele taget, *når hovedoverenskomstens*

almindelige regler uden større vanskelighed vil kunne træde ind i stedet, hvorfor det burde være forudseeligt for begge parter, at dette ville kunne komme til at ske.

Til illustration af begge momenter kan nævnes den allerede omtalte FV 5/1 1983, hvor forholdet var det, at en aftale var indgået i forlængelse af et møde, hvor alle inden for branchen var blevet indkaldt, og størstedelen havde mødt. Aftalen var endvidere blevet fulgt i 10 år af alle berørte, og den var underskrevet af de to brancheorganisationers repræsentanter. Følgelig ansås den ikke at kunne opsiges efter reglerne om opsigelse af lokalaftaler, men kunne kun opsiges til ophør sammen med den almindelige hovedoverenskomst på området – dog således, at opsigelsen her kunne foretages særskilt, idet den ikke kunne anses for at være indgået som en bestanddel af den almindelige hovedoverenskomst. For dette resultat tillagdes det betydning ikke blot, *at* aftalen kun gjaldt for en ringe del af de af hovedoverenskomsten omfattede virksomheder, men også *at* man ved den lokale aftales ophør ikke ville stå uden overenskomstmæssig regulering af det spørgsmål, det drejede sig om, samt i øvrigt *at* aftalen gennem henvisning til praksis på de virksomheder, det drejede sig om, dog havde en vis lokal karakter.

I øvrigt er det indlysende, at den omstændighed, at *lokalordningen har bestået i lang tid*, og at *den falder naturligt ind i hovedoverenskomsten*, trækker i retning af, at den må anses for opsigelsesmæssigt fuldt integreret i denne.

Der foreligger utallige afgørelser om opsigelse kutymer, hvor grænsedragningsproblemet har været fremme. Mange af dem synes at måtte forstås således, at retten har opfattet kutymer som fuldt integreret i hovedoverenskomsten, eller dette udtales direkte:

FV 8/6 1949 drejer sig f.eks. om en mønstringsordning med karakter af fortrinsret. Da fagforeningen i 1939 mente, at den blev tilside-sat, tilsendte man arbejdsgiverparten en skriftlig redegørelse vedrørende sit standpunkt, hvilket førte til en skrivelse tilbage, der bekræftede fagforeningens fortrinsrettigheder. Hverken i fagforeningens henvendelse eller i svaret herpå ansås der at kunne indlægges den opfattelse, at fagforeningen ikke da anså ordningens opretholdelse som et berettiget krav, eller at arbejdsgiverparten betragtede ordningen som hvilende på et ensidigt og frit tilbagekaldeligt og kun indtil videre gældende tilsagn, endsige at den fra arbejdsgiverens side var

knyttet til nærmere bestemte forudsætninger. Herefter, og da ordningen havde været praktiseret i en lang årrække, måtte ordningen efter rettens opfattelse med føje anses som et led i de mellem parterne gældende overenskomstmæssige forhold, som ikke ensidigt og særskilt kunne bringes til ophør, men tværtimod i så henseende var bundet til overenskomsten.

I samme retning går andre kutymefølgelser: AR 1685 (en kutyme om forskudt arbejdstid måtte som en af overenskomstens forudsætninger dele med skæbne med denne), FV 20/6 1935 (der var praksis for betaling af tillæg til arbejdere, der ikke var berettiget hertil, men virksomhedens øverste ledelse var uvidende herom; praksis var imidlertid opretholdt gennem flere overenskomstsituationer, hvorfor den ansås som et »led i overenskomstforholdet« mellem virksomheden og forbundet), FV 14/9 1951 (»kun kan bringes til ophør i forbindelse med tariffen«), FV 10/10 1951 (en kutyme for beregning af overarbejdstillæg pr. halve time havde været i meget lang årrække og var et naturligt supplement til overenskomsten, så den kunne »ikke ensidigt ... bringes til ophør ved særskilt opsigelse«), FV 31/10 1960 (praksis i 15 år på hele overenskomstområdet for, at chauffører ikke fik betaling for tid medgået til færgeoverfarter, hvilken praksis udfyldte overenskomsten, og det måtte have sin forbliven ved praksis »indtil den ved forhandling mellem parterne – eventuelt under de forestående overenskomstdrøftelser – ændres eller den bringes til ophør sammen med overenskomsten«) og FV 31/5 1976 (kutymen »har kunnet opfattes som et sådant led i det overenskomstmæssige forhold, at en ændring alene kan finde sted i forbindelse med fornyelse af overenskomsten«). Andre afgørelser synes at måtte læses som hjemlede fri ret til opsigelse, om end kun til overenskomstperiodens udløb. Se f.eks. AR 4967 (opsigelse var kun mulig »til overenskomstperiodens udløb«) og FV 6/6 1952 (kutymen må »indtil overenskomstens udløb ... følges ...«).

Tolkningen af afgørelserne er imidlertid gang på gang usikker, og i en del, specielt ældre afgørelser er det udpræget vanskeligt at se, hvilken løsning retten egentlig har valgt. I FV 24/5 1934 henvises f.eks. til, at »forandring må henvises til nye overenskomstforhandlinger«, og FV 9/6 1933 anser det betænkeligt at ændre taksten, uden at der har været lejlighed til en overenskomstmæssig forhandling herom.

Den slags uklarheder kan skyldes, at spørgsmålet ikke har været praktisk relevant for parterne i den konkrete sag, hvorfor klager ikke

har haft aspektet for øje i sin procedure, og at dommeren derfor heller ikke har følt sig foranlediget til at tage det op. Undertiden er der imidlertid blevet efterfølgende strid om, hvad der ligger i en kendelse. FV 6/6 1952 affødte f.eks. en ny sag, og kendelsen i denne, nemlig FV 19/10 1953, fastslår, at ophøret måtte anerkendes på tidspunktet for overenskomstens udløb. FV 21/9 1962 (der statuerede ret til opsigelse til ophør til de gældende overenskomsters udløbstitid) var vel klarere, men også her opstod uenighed om, hvordan afgørelsen skulle forstås. FV 12/12 1962 fastslår herefter i så henseende, at kuty-men kunne siges op til tidspunktet for overenskomstens udløb, hvor den ville bortfalde, såfremt der ikke opnåedes enighed om en nyordning. Efterfølgende kendelser har ofte udtrykt sig tydeligere, se f.eks. FV 15/1 1979, FV 12/12 1972, FV 20/11 1969, FV 16/6 1986 og FV 14/5 2001.

I tilfælde af tvivl om, hvilken løsning, der bør vælges, vil den, som går ud på, at lokalaftalen er opsigelig uafhængigt af hovedoverenskomsten, men kun til dennes udløb, imidlertid ofte være den rigtige, så vidt som at denne ordning gennemsnitligt set vil medføre den mindste risiko for skuffelser. Den muligt skuffede part får jo nemlig i så fald dog mulighed at tage anliggendet op under de almindelige overenskomstforhandlinger. Derved bliver der også mindre risiko for spekulation i opsigelsesordningen. Der er således utvivlsomt mange tilfælde, hvor begge parter har ladet spørgsmålet om lokalaftalens (eller -aftalernes) fremtid ligge under overenskomstforhandlingerne, fordi de har en følelse af, at det blot vil give unødige besværligheder at røre ved det. Åbnes der i en sådan situation en helt fri opsigelsesmulighed, vil det give en part mulighed for at »gemme« en del af sine overenskomstproblemer til et tidspunkt, hvor den anden ikke kan stille noget op over for en opsigelse af eksisterende lokalordninger. Modsat vil det ofte være betænkeligt at anse lokalaftalen integreret *helt* i hovedoverenskomsten uden baggrund i regelrette forhandlinger på hovedoverenskomstplan.

I de – mange – tilfælde, hvor begge parter bør bære en del af risikoen for, at der ikke har fundet nogen afklaring sted som led i de regulære hovedoverenskomstforhandlinger, er der således god grund til bringe situationen derhen, hvor tingene kan tages op på overordnet plan i forbindelse med disse forhandlinger.

6.3. Opsigelsens gennemførelse

Opsigelseskompetencen

Det følger af almindelige regler om opsigelse af kollektive overenskomster (jf. *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXV, 1.2.1 og 1.2.3.4), at det er den, på hvis *vegne* lokalaftalen er indgået, som har kompetencen til at opsig den igen, og som er forhandlingspart i forbindelse med en opsigelse. Se i øvrigt om overenskomstens parter *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXII, 1.

Forholdet belyses af AT 1983/104 (AR 9856). Her hævdede man på lønmodtagerside i forbindelse med nogle virksomheders opsigelse af en særoverenskomst, at den modstående *arbejdsgiverorganisation* var part i overenskomsten og følgelig ikke kunne vægre sig mod at deltage i forhandlinger om fornyelse af samme. Den pågældende arbejdsgiverorganisation *havde* ganske vist på et tidspunkt været part i overenskomsten, men denne fremtrådte fra 1977 udelukkende som en aftale indgået af bestemte virksomheder og var nu kun underskrevet af disse og fagforeningen. Under hensyn hertil og til bevisførelsen i øvrigt antoges der ikke at være grundlag for, at virksomhederne skulle have underskrevet som repræsentanter for arbejdsgiverorganisationen.

Beføjelsen til at sige aftalen op kan ved konkret fuldmagt være overladt til den organisation, pågældende part tilhører. Også den stående fuldmagt, der følger af medlemskabet, vil efter omstændighederne tilsige organisationen en fuldmagt til at sige lokalaftaler op. I al fald når det drejer sig om lokalaftaler indgået inden for rammerne af en almindelig hovedoverenskomst, vil det således normalt være forudsat, at den organisation, der er part i hovedoverenskomsten, *også* kan opsig de til denne knyttede lokale aftaler på de tilsluttede medlemmers vegne. Dette kan især være relevant i de tilfælde, hvor hovedoverenskomsten er sådan indrettet, at den må suppleres med kollektive aftaler på lokalt plan, således at lokalaftalen så at sige indgår i det ved hovedoverenskomsten tilrettelagte overenskomsts system.

Opsigelsens adressat

Opsigelse af en overenskomst skal efter almindelige regler rettes til den modstående overenskomstspart. Se *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXV, 1.2.1 og 1.2.3.4. En opsigelse af en lokalaftale må altså rettes

til den modstående part i denne aftale, dvs. typisk den pågældende arbejdsgiver, hhv. den lokale fagorganisation eller personaleforening.

Er der indgået lokalaftale med en virksomhed, skal opsigelsen altså tilgå denne, uanset om virksomheden er medlem af en organisation. Se f.eks. *AR 2080*, hvor Slakteriarbejderforbundet på et tidspunkt ved skrivelse til DA op sagde en overenskomst indgået med nogle konkrete virksomheder, der var medlemmer af Arbejdsgiverforeningen. Retten bemærker i den anledning, at det er en almindeligt gældende regel, at opsigelse må ske over for selve den, der deltager i det pågældende overenskomstforhold, hvad enten han er medlem af en organisation eller står alene. Undtagelse kan dog vel efter omstændighederne gælde, såfremt lokalaftalerne på et område er meget tæt integreret i hovedoverenskomsten.

Såfremt fagforeningen er part i lokalaftalen, er det altså heller ikke uden videre tilstrækkeligt at give opsigelsen til den tillidsmand, der måtte have indgået aftalen på fagforeningens vegne. Se *FV 16/4 1991* om en uorganiseret virksomheds særaftale med forbundet sideordnet den almindelige overenskomst og efterfølgende indmeldelse i arbejdsgiverorganisation: Opsigelse skulle her afgives til forbundet, ikke tillidsmanden.

Opsigelsesvarsler og forhandlingsrettigheder

Opsigelsesvarslet

De overenskomstmæssige regler om afvikling af lokalaftaler hjemler ofte et særligt opsigelsesvarsel, der evt. er kortere end det 3-måneders varsel, der følger af de nedenfor beskrevne udfyldende regler.

Ofte foreskrives således et 2-måneders varsel, og det kan være bestemt, at det skal gives til den første i en måned. DA/LO-samarbejdsaftalens afsnit 3 fastsætter for sit vedkommende en opsigelsestid på 2 måneder med hensyn til opsigelse af aftaler om principper for personalepolitikken indgået i samarbejdsudvalgets regi.

Andre gange er det bestemt, at aftalen blot er indgået indtil videre, hvorved varslet kan blive endnu kortere. Som eksempel kan nævnes *AR 3860*, der drejer sig om, hvorvidt en af arbejderne på B&W etableret vægning ved at efterleve en overenskomstmæssig bestemmelse om 48-timers arbejdsuge var overenskomststridig. Det var således ikke godtgjort, at der ved en efter forhandling med arbejderne i sin tid truffet ordning, hvorved arbejdstiden var nedsat til 46 timer om

ugen, var sket en ændring af overenskomsten. Det blev derimod antaget, at der kun havde været tale om en midlertidig ordning, som virksomheden havde ret til igen at bringe til ophør.

Endvidere kan lokalaftalen naturligvis være tidsbegrænset eller begrænset til det arbejde, den dækker, så at den udløber herefter uden særlig opsigelse. Se også ovenfor under 6.1 samt *FV 4/4 1952*, der fremhæver, at det kan have været meningen med en lokalaftale, at den er tidsbegrænset eller kun angår et bestemt stykke arbejde.

I mangel af udtrykkelige forskrifter af denne art enten i hovedoverenskomsten eller i lokalaftalen selv må denne forstås som byggende på en forudsætning om, at opsigelse kan ske med rimeligt varsel. Medmindre særlige forhold gør sig gældende, vil dette varsel sædvanemæssigt være 3 måneder, svarende til den udfyldende regel om opsigelse af kollektive overenskomster. Jf. herved også *DA/LO-hovedaftalens § 7, stk. 1*, der vel næppe sigter på lokalaftaler, men hvis regel, der er en videreførelse fra Septemberforligets tid, har fæstnet sig i den almene bevidsthed i en sådan grad, at den i dag anses at repræsentere den almindelige, udfyldende ordning. Eksempel: I *AR 2875*, antages det, at en mellem en virksomhed og dets arbejdere på grund af visse begivenheder truffen lønaftale ikke uden videre kunne bringes til ophør af arbejdsgiveren. At denne ved at afslutte aftalen havde undladt at bøje sig for en henstilling fra sin egen organisation, kunne ikke være afgørende i forhold til modparten. Aftalen kunne herefter efter sin natur som særaftale kun bringes til ophør med et passende varsel, som blev ansat til det sædvanlige 3 måneders varsel.

Der *kan* imidlertid foreligge forhold, der begrunder et andet udfyldende varsel. Dette var f.eks. tilfældet i *FV 5/10 1989* hvor der under (hoved)overenskomstforhandlingerne var vedtaget en genforhandlingsret med konfliktret midtvejs, medens bestående særaftaler om løntillæg i øvrigt blev fornyet. Tillæggene opsagdes imidlertid nu af arbejdsgiversiden efter en midtvejsforhandling. Sagen illustrerer, at der kan være tale om et helt spekter af muligheder:

Det fastsloges således med relation til denne opsigelse, at overenskomstens genforhandlingsregel åbnede mulighed for, at overenskomstparterne midtvejs kunne genforhandle normallønsatsen, tillægssatsen samt særaftalerne, og at der var konfliktret i denne forbindelse. Den særlige adgang til at iværksætte konflikt midt i overenskomstperioden til støtte for visse nærmere afgrænsede krav kunne

imidlertid ikke antages at have sat de i arbejdsretlig teori og praksis almindeligt accepterede regler om opsigelse af lokalaftaler og kutymen ud af kraft. Bedømmelsen af, om arbejdsgiveren havde været berettiget til at opsiges tillæggene, måtte herefter ske ud fra disse regler, idet opsigelsen var sket ikke til genforhandling, men til endeligt ophør og under påberåbelse af, at de pågældende »lokale kutymen« var i strid med hovedoverenskomstens bestemmelser. Ej heller den omstændighed, at tillæggene indgik som en del af de pågældende medarbejderes samlede aflønning, eller det forhold, at opsigelse først var sket efter en bonusaftales indgåelse og derfor ifølge forbundet i strid med medarbejdernes forudsætninger for denne aftale, kunne i sig selv føre til at tilsidesætte opsigelsen, herunder ud fra synspunktet delvis opsigelse af overenskomsten. Men disse forhold måtte dog efter rettens opfattelse indgå i den samlede bedømmelse af opsigelsens berettigelse også ved fastsættelsen af eventuelle opsigelsesvarsler. Ved bestemmelsen af disse nåede retten herefter frem til følgende: 1) Et konjunkturtillæg i strid med overenskomsten kunne opsiges med 6 måneders varsel pga. sin lange hævde. 2) Et særligt kronetillæg, der var indført ved i 1980 ved et tillæg til de da gældende særaftaler, var ikke nævnt i senere særaftaler, men var desuagtet blevet udbetalt til samtlige arbejdere i alle årene derefter, og derfor ansås medarbejderne at have en berettiget forventning om, at ledelsen havde opfattet tillægsaftalen som stiltiende fornyet for de følgende overenskomstperioder. Når arbejdsgiveren ønskede udbetalingen af tillægget bragt til ophør, burde han derfor have opsagt den tidligere indgåede særaftale herom efter de særlige bestemmelser i overenskomsten, og da dette ikke var sket, tilpligtedes arbejdsgiveren at anerkende, at udbetalingen fortsat skulle finde sted, indtil de gældende aftaler lovligt måtte blive bragt til ophør i henhold til en regel i overenskomsten, der hjemlede opsigelse med 3 måneders varsel til genforhandling (fra) den 1. maj 1989 med konfliktret. 3) Et særligt kompensationstillæg ved overarbejde ansås for udbetalt af praktisk/administrative grunde, og ikke fordi medarbejderne havde et egentligt krav herpå, hvorfor arbejdsgiveren ansås berettiget til som sket at opsiges denne praksis med 3 måneders varsel.

Se i øvrigt *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.2.3.4.

Forhandlingsforpligtelser

Allerede efter de almindelige regler om behandling af faglig strid vil der være pligt til at forhandle op til en lokalaftales udløb, såfremt der fremsættes begæring herom. Der kan imidlertid også specifikt være hjemlet pligt til eller mulighed for forhandling i tilknytning til opsigelsen af lokalaftaler. Se herom også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.2.2.1.

Det kan således være bestemt i hovedoverenskomsten, at der ved opsigelse af lokalaftaler er pligt til at forhandle en ny sådan inden udløbet af den gamle. Dette kan være udtrykt på den måde, at der skal gennemføres fagretlig behandling – evt. efter særlige regler med forkortede frister – eller at der skal finde lokal forhandling sted og evt. viderebehandling i det fagretlige system. Det vil afhænge af hovedoverenskomstens udformning, hvem der skal tage initiativet til forhandlingen, og hvad virkningen er af, at et lovligt forhandlingskrav negligeres. Reglen kan eksempelvis være konkretiseret på den måde, at det er den *opsigende* part, der skal foranledige forhandlingen, og det kan være bestemt, at lokalaftalen gælder fortsat uanset opsigelse, hvis reglerne ikke er iagttaget, selv om udløbsdagen passerer.

Den slags klausuler har været fremme i flere afgørelser:

I *AT 1988/114 (AR 87481)* bestemte en hovedoverenskomst således, at lokale aftaler kunne opsiges af begge parter, men at det var den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og om nødvendigt at lade sagen behandle ved mæglingsmøde, eventuelt 10-mands møde. Endvidere bestemtes, at parterne ikke var løst fra den opsagte lokalaftale, førend disse regler var iagttaget. En virksomhed opsagde imidlertid en lokalaftale vedrørende ydelse af nogle særlige værktøjspenge, og undlod at behandle sagen i det fagretlige system. Herved ansås virksomheden at have begået et overenskomstbrud, og der skulle fortsat udbetales værktøjspenge, indtil lovlig opsigelse trådte i kraft.

FV 13/12 2001 demonstrerer den kompleksitet, sådanne sager kan have. Her var der på en tekstilvirksomhed opstået strid om, hvorvidt man efter opsigelse kunne anse en gældende lokalaftale om lønnen for bortfaldet uden samtidig at gennemføre fagretlig behandling, og om arbejdsgiveren ensidigt kunne indføre et nyt lønsystem. Forholdet var det, at der i oktober 2000 var indgået lokalaftale om arbejdstid og løn til erstatning for hovedoverenskomstens satser, hvilken lokalaftale

virksomheden imidlertid have opsagt ultimo maj 2001 til bortfald i august samme år. I løbet af sommeren 2001 var der så blevet afholdt nogle lønmøder, hvor parterne imidlertid ikke kunne opnå enighed om arbejdsgiverens oplæg til et nyt lønsystem. Herefter satte arbejdsgiveren den 3. september ensidigt et nyt lønsystem i kraft, hvilket for fire medarbejdere var ensbetydende med lønnedgang. De fire var opsagt til fratræden ultimo august, men fik dog ret til at fortsætte under det nye lønsystem. To af dem valgte at fratræde, mens to fortsatte på de tilbudte vilkår. Forbundet henviste nu til, at lokalaftalen slet ikke var lovligt opsagt, idet der efter hovedoverenskomsten i tilfælde af uenighed om lokalaftalens bortfald skulle iværksættes fagretlig forhandling, hvilket forbundet mente var en forudsætning for, at lokalaftalen kunne ophøre. Men en sådan forhandling var ikke afholdt, mente forbundet. Endvidere henvistes til, at et nyt lønsystem ikke kunne indføres uden enighed, idet den pågældende overenskomst var en normallønsoverenskomst, der kun kunne fraviges ved aftale. Fra arbejdsgiverside fandt man imidlertid, at nævnte overenskomstregel alene var en procedureregel, der klarificerede varslet for opsigelse af lokalaftaler, samt at overenskomsten ikke opstillede noget ubetinget krav om, at nye lønsystemer kun kunne indføres ved gensidig aftale.

Retten vurderede, at hovedoverenskomstens omstridte bestemmelse svarede til et forslag, der var blevet udarbejdet af et fælles undervalg. Den part, der måtte mene, at en given handlemåde var i strid med hovedoverenskomsten, skulle ifølge reglen tage skridt til fagretlig behandling herom. Heroverfor gav formuleringen af bestemmelsen ikke noget belæg for, at det var den opsigende part selv, der skulle indlede fagretlig behandling som betingelse for at kunne fastholde sin opsigelse. Lokalaftalen fandtes derfor at være lovligt opsagt. I overensstemmelse med hovedoverenskomsten gjaldt der indtil september 2001 et lønsystem i virksomheden, baseret på en lokalaftale, som var trådt i stedet for hovedoverenskomstens normal. Med opsigelsen af denne lokalaftale ønskede virksomheden indført et nyt og mere differentieret lønsystem, og helt i overensstemmelse med hovedoverenskomsten indledte virksomheden straks efter opsigelsen forhandlinger med henblik herpå, således at der kunne indgås en ny aftale til ikrafttræden ved den opsagtes udløb. Hovedoverenskomsten forudsatte klart, at der kunne forekomme situationer, hvor enighed om et nyt lønsystem ikke kunne opnås, og i så fald var der givet ret til at iværksætte

organisationsbehandling som nærmere beskrevet i bestemmelserne. Arbejdsgiveren gennemførte ensidigt det nye lønsystem, men forbundet benyttede sig ikke af den ved hovedoverenskomsten hjemlede adgang til at kræve organisationsforhandling i den anledning. Herefter ansås der ikke at være mulighed for efter hovedoverenskomsten at statuere, at virksomhedens indførelse af et nyt lønsystem var ugyldigt som stridende mod hovedoverenskomsten.

Se også AT 1982/135 (FV 6/5 1982), hvor overenskomsten fastslog, at lokalaftaler og kutymmer kunne opsiges med 3 måneders varsel, dog at der skulle forhandles, førend en part var løst fra aftalerne. En virksomhed opsigde nu i henhold hertil alle lokalaftaler, akkorder og kutymmer. Dette varsel kunne ikke kræves forlænget i anledning af, at der havde fundet midlertidige hjemsendelser af arbejdere sted under varslets løbetid, som ifølge forbundet ikke levnede tid til de forudsatte forhandlinger.

Se i øvrigt *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.2.3.4.

Særligt om opsigelse og afvikling af lokalaftaler i samlede overenskomstsituationer

Et særligt problem knytter sig til de tilfælde, hvor lokalaftalens fortsatte eksistens kommer op som led i en samlet overenskomstsituation, hvor hovedoverenskomsten er under forhandling og fornyelse. Se hertil *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXV, 1.2.3.4.

Bortfald i konsekvens af opsigelse

Det kan her være, at den *lokale* aftalepart selv tager initiativ til at sige lokalaftalen op. En sådan opsigelse vil have virkning efter sit indhold, så langt lokalparten ikke bindes til noget andet af sin organisation under forhandlingerne om hovedoverenskomsten.

Endvidere kan der foreligge en *stillingtagen på hovedoverenskomstniveau*. Udgangspunktet er således det ovenfor nævnte, nemlig at hovedoverenskomstens parter har afgørende indflydelse på, om lokalaftalen fortsætter efter hovedoverenskomstens fornyelse.

Mange gange interesserer hovedoverenskomstens parter sig overhovedet kun for deres eget direkte mellemværende – undertiden kender de måske end ikke til den enkelte lokalaftales eksistens. Undertiden rummer hovedoverenskomsterne imidlertid *stående forskrifter* om, at opsigelse af dem *også* skal betragtes som opsigelse af de tilhørende lokalaftaler.

Dette var tilfældet i f.eks. *FV 30/4 1984*, hvor hovedoverenskomstens opsigelsesregler bestemte, at samtidig med opsigelse af (hoved)-overenskomsten skulle samtlige lokale tillægsaftaler betragtes som værende rettidigt opsagt, således at eventuelle ændringsforslag kunne fremsættes under forhandlingerne om disse lokale tillægsaftalers fornyelse. Spørgsmålet var herefter, om en hidtidig lokal løn aftale indgået med hjemmel i hovedoverenskomsten kunne anses for bortfaldet, efter at den var blevet fornyet ved overenskomstforhandlingerne i 1975, men ikke genforhandlet siden da. Den var i det forløbne tidsrum stadig blev benyttet som aflønningsgrundlag (sådan som det i praksis ofte vil ske).

Sagen illustrerer det problem, der opstår, såfremt man uagtet en sådan opsigelse efterfølgende på lokalt plan blot lader stå til.

Retten noterer på det beskrevne grundlag indledningsvis, at lokale aftaler, der ikke selv indeholder modstridende bestemmelser, og som fraviger de i parternes almindelige kollektive aftaler indeholdte bestemmelser, som hovedregel kan opsiges til definitivt bortfald med et rimeligt varsel ud fra den betragtning, at de så blot afløses af bestemmelserne i denne almindelige kollektive overenskomst. Dette måtte også gælde en aftale som den foreliggende, mente retten. Den refererede bestemmelse i parternes regler for overenskomstforhandlinger gjorde i og for sig ingen ændring heri, men fastslog blot, at disse aftaler genforhandlede i forbindelse med overenskomstfornyelserne uden, at særskilt opsigelse skulle finde sted. Dette betød på den anden side *også*, at såfremt ændringsforslag til dem *ikke* blev vedtaget under overenskomstforhandlingerne, ville de i princippet fortsætte uændret, så længe de ikke af en part udtrykkeligt var opsagt til *definitivt* bortfald. Den af sagen omhandlede lokal aftale ansås derfor for forlænget efter overenskomstfornyelserne i 1977, -79, -81 og -83, således at den fortsat var gældende under den aktuelle sags opkomst. Det ansås ikke at gøre nogen forskel heri, at firmaet havde ajourført den efter nogen ændringer i en anden overenskomst, idet dette måtte antages at være i aftalens ånd og i begge parter interesse. Der var da heller ikke fremsat nogen protest mod ajourføringen. Lokalaftaler kan i almindelighed opsiges med et passende varsel, og i den konkrete sag, hvor arbejdsgiverparten i længere tid havde vidst, at forbundet ønskede den bragt ud af verden, kunne aftalen derfor efter opmandens opfattelse kun opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned.

Som afgørelsen viser, falder lokalaftaler, der formelt er opsagt i h.t. en stående overenskomstregel som nævnt, altså *ikke* uden videre væk ved udløbet af opsigelsesvarslet. En opsigelsesregel af denne type kan tværtimod forstås på den måde, at såfremt den almindelige overenskomst fornys, vil lokalaftalerne i mangel af andet også fortsætte.

Det forekommer også, at *de konkrete opsigelser, organisationerne* afgiver i relation til hovedoverenskomsterne, efter deres udtrykkelige indhold retter sig *såvel* på disse *som* på de herunder hørende lokalaf-taler – eller varslerne må i al fald tolkes på denne måde. Det kan ligefrem tænkes, at de enkelte lokalaftaler konkretiseres i opsigelsen. En sådan kompetence har organisationen normalt – jf. det ovenfor nævnte om opsigelseskompetencen.

Også hvis opsigelsen af en hovedoverenskomst må forstås på den måde, vil det afhænge af den afgivne opsigelse og af overenskomstfor-handlingernes forløb, om lokalaftalen videreføres efter overenskomst-fornyelsen. I mangel af momenter, der taler for, at lokalaftalen er *definitivt* opsagt, vil stillingen dog nok være den samme som i de lige nævnte tilfælde, hvor en stående overenskomstklausul standardmæs-sigt lader opsigelse af hovedoverenskomsten omfatte også de herunder hørende lokalaftaler. I den ovenfor under 3.1.4. omtalte AR 894 note-res f.eks., at da arbejdsgiveren ikke havde udnyttet den adgang til at frigøre sig fra nogle lokalaftaler, som stod åben ved de givne organisa-tionsmæssige opsigelser, var disse blevet sat ud af kraft på en sådan måde, at den omstændighed, at der ved de generelle overenskomstfor-nyelser ikke var taget forbehold med hensyn til lokalaftaler, måtte medføre, at de var omfattet af fornyelserne. Tanken ved fornyelserne måtte således antages at have været at forny overenskomstforholdet i det omfang, det på tidspunktet for fornyelsen bestod, for så vidt sær-ligt forbehold ikke blev taget. Endvidere måtte lokalaftalerne i hen-hold til det anførte betragtes som en del af det eksisterende overens-komstforhold. Sagen kan sammenholdes med AR 904, hvor en ar-bejdsgiverorganisation samtidig med opsigelse af hovedoverenskom-sten opsigde nogle for et medlem gældende lokalaftaler angående priserne for visse stenhuggerarbejder, som var indgået uden organisa-tionsmæssig medvirken. Efter opsigelsens udløb fornyedes imidlertid den almindelige hovedoverenskomst. Det antoges her, at lokalover-enskomsterne var bragt til *endeligt* ophør ved opsigelsen til udløb den 1/4 1945, hvorfor de ikke ved fornyelsen af hovedoverenskomsten den

4/4 udgjorde en del af det eksisterende overenskomstforhold, som i henhold til parternes vedtagelse fornyedes. Samme grundsætning, som i sag 894 havde ført til, at den dér omhandlede fuldt organisationsmæssigt udformede særoverenskomst måtte anses for *omfattet* af fornyelsesdokumenterne, antoges således i den her foreliggende sag at måtte føre til, at særreglerne *ikke* var omfattet af samme.

Undertiden træffes der *som led i selve forhandlingerne om de »store« overenskomstfornyelser udtrykkeligt aftale mellem hovedoverenskomstens parter om lokalaftalens bortfald, fornyelse eller ændring*. Se f.eks. AT 1985/201 (FV 21/5 1985), der drejede sig om et reglement om overarbejdsordning udfærdiget i henhold til en hovedoverenskomst, som kun indeholdt en rammebestemmelse om dette spørgsmål, der i øvrigt skulle løses gennem lokal enighed. Reglementet fra arbejdsgiver antages her at måtte betragtes som en kollektiv lokalaftale, og ordningen fortsatte derfor i den nye overenskomstperiode i h.t. et protokollat om hovedoverenskomstens fornyelse, hvorefter lokalaftaler fortsatte uændret efter hidtidige regler. Og i AR 1563 mener Retten, at en gammel særaftale, der hjemlede arbejderne adgang til en halv times respittid om morgenen, indgik som led i den almindelige hovedoverenskomst, hvorfor den ikke inden for overenskomstperioden kunne opsiges særskilt. Herved henvistes til, at aftalen var blevet videreført i kraft af en vedtagelse under overenskomstforhandlingerne om, at *»alle aftaler og bestemmelser, som ikke er nævnte eller erstattede af andre aftaler, bliver uforandrede«*.

Ofte foreligger der imidlertid *slet ingen klar stillingtagen overhovedet hverken før eller under forhandlingerne*. En sådan må så evt. indfortolkes i den måde, på hvilken *den generelle vedtagelse og fornyelse af hovedoverenskomsten* er gennemført og ført i pennen. I så fald kan der opstå problemer i talrige variationer, nemlig afhængende af hvad der konkret er foregået, og hvorledes den konkrete lokalaftale er indrettet.

I så henseende kan nævnes FV 21/3 1994, hvor forholdet var det, at en virksomhed helt tilbage fra 1962 havde praktiseret en ordning, hvorefter medarbejderne på kontorområdet havde tre »løse« fridage om året. Ved en voldgiftskendelse i 1991 blev det fastslået, at ordningen var en del af parternes overenskomst, hvorfor den opsigelsesmæssigt måtte dele skæbne med denne. Under de påfølgende overenskomstforhandlinger i 1991 stillede både lønmodtager- og arbejdsgi-

verparten forslag, der vedrørte ordningen. Arbejdsgiversiden ønskede således, at den skulle ophøre, medens man fra lønmodtagerside ønskede, at den skulle fremgå direkte af overenskomsten. Resultatet blev, at den blev optaget i noget, der betegnede sig som en »*lokalaftale*«, og hvori det anførtes, at ordningen fortsatte uændret og fortsat i opsigelsesmæssig henseende fulgte overenskomsten. I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 1993 op sagde begge parter nu (hoved)overenskomsten med tilhørende aftaler og protokollater, og lokalaftalen med fridagsordningen op sagdes samtidig særskilt. Spørgsmålet var herefter, hvorvidt fridagsordningen var blevet fornyet, da overenskomstforholdet forlængedes i henhold til forligsmandens mæglingsforslag på området af 1993. Herom antoges, at da ordningen i hvert fald indtil 1993 havde været betragtet som en kollektiv lokalaf tale, der supplerede overenskomsten, og det havde formodningen imod sig, at lønmodtagerne uden særskilt vederlag skulle være gået med til at afskaffe ordningen, ligesom det var uden betydning, at lønmodtagerne ikke havde protesteret mod virksomhedens særskilte opsigelse af lokalaftalen, var ordningen fortsat gældende.

En almindeligt holdt fortrædelses klausul indebærer i øvrigt ikke i sig selv nogen forlængelse af hidtidige *lokalaftaler*. Se hertil FV 15/4 1982, hvor en lokalaf tale i h.t. sin supplerende karakter ansås at være bortfaldet sammen med overenskomsten, medmindre der i den nye overenskomst eller i aftalerne omkring afslutningen af konflikten fandtes støtte for, at sådanne lokale lønaftaler fortsat skulle være gældende. Dette antoges ikke at være tilfældet, idet den almindeligt holdte fortrædelses klausul ikke ansås at sigte på dette forhold.

Bortfald i konsekvens af ændringer i hovedoverenskomsten.

Modregningsretten

Det må afgøres ud fra en vurdering af begivenhederne omkring fornyelsen af hovedoverenskomsten, hvorvidt herunder hørende lokalaf taler eventuelt vil falde væk helt eller delvis i konsekvens af, at regler i hovedoverenskomsten, som lokalaftalen knytter sig til, forsvinder eller ændres ud over lokalaftalens forudsætninger.

I så henseende kan nærmere siges følgende:

Ifølge reglerne om hovedoverenskomstens ufravigelighed – se herom ovenfor under 2.8 – kan en lokalaf tale normalt ikke opretholdes, hvis den klart strider mod bestemmelser i hovedoverenskomsten. Det

er herved uden betydning, om modstriden er opstået, fordi hovedoverenskomsten er blevet ændret.

De almindelige regler om overenskomsters ufravigelighed har imidlertid deres begrænsning. Således tilsiger overenskomsterne ikke *nødvendigtvis*, at de også er ufravigelige i *arbejdsgivers* disfavør. Følgelig *kan* der inden for mange overenskomstområder på lokalt plan være aftalt mere favorable ordninger for de ansatte.

Hvis der nu på et område, hvor der er sådanne lokalaftaler, i hovedoverenskomsten indføres goder for lønmodtagerne, som efter hovedoverenskomstparternes opfattelse løser det problem, de lokale parter *allerede* har løst ved lokalaftale, må lokalaftaleordningen evt. siges *særskilt* op. Afgørende i så henseende er, om den lokale ordning kan tolkes som et *supplement* til den til *enhver tid værende* hovedoverenskomst, og – i bekræftende fald – hvorvidt hovedoverenskomstfornyelsen inkluderer en modregningsklausul sigtende på allerede eksisterende lokale ordninger.

Drejer det sig om forhøjelser af lønnen, er der ofte særlige overenskomstmæssige vedtagelser eller praksis for, hvorledes stillingen er, og om de ved overenskomstforhandlingerne givne forhøjelser altså kan modregnes i allerede lokalt givne løntillæg. Se herom *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.1 (om kombination af tidløn og præstationsløn) og 1.2.2 (om modregningsretten ved forhøjelser af de overenskomstmæssige lønsatser). Således formuleres de særlige protokollater omkring hovedoverenskomsternes fornyelse eller stående klausuler i selve overenskomsterne undertiden udtrykkeligt således, at satsforhøjelser må forstås som opslugende eventuelle ved fornyelsen i forvejen bestående lokalaftaler. Se hertil også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.2.3.4. Dette overflødiggør særlig opsigelse af lokale lønordninger. Disse opsluges således – medmindre lokalordningen de facto fortsættes under omstændigheder, der tilsiger, at den må betragtes som stiltiende fornyet. Se f.eks. *FV 14/11 1950*, som fastslår, at når en ny bestemmelse indføres i overenskomsten, som derved bryder med en gammel kutymemæssig ordning, er det overflødigt yderligere at opsigte kutymen – medmindre kutymen upåtalte videreføres efter indførelsen af overenskomstbestemmelsen.

Et eksempel på, hvorledes den lokale ordning kan blive opslugt, er *FV 11/9 1973*, hvor der i tilslutning til den gældende hovedoverenskomst i 1971 mellem Hirtshals Fiskeriforening og SID var truffet af-

tale om, at der ved losning af notbåde skulle betales 1 øre pr. kasse ud over de i overenskomsten aftalte lønninger. Ved fremsendelse af ændringsforslag til overenskomsten i januar 1973 opsigde fagforeningen imidlertid de for foreningen gældende overenskomster og aftaler, og ny overenskomst blev herefter sluttet den 6/7 1973 *uden* omtale af aftalen vedrørende notbådene. Forbundet hævdede nu, at denne aftale fortsat bestod. Retten noterer imidlertid, at lokalaftalen var opsagt sammen med overenskomsten, og at der ved overenskomstfornyelsen var vedtaget *udførlige* regler om, hvorledes de berørte truckførere skulle aflønnes i den kommende overenskomstperiode. Da tillægget vedrørende 1 øre pr. kasse ikke var nævnt i denne nye aftale, der måtte anses for udtømmende for så vidt angik truckførers aflønning, kunne forhandlingsresultatet ifølge rettens opfattelse kun forstås således, at tillægget var bortfaldet.

I FV 12/10 1982 var der ca. 1 1/2 år efter indgåelsen af en lokalaftale i en enkelt virksomhed om forholdene ved arbejdsfordeling blevet indgået en arbejdsfordelingsaftale mellem den pågældende arbejdsgiverforening og det modstående forbund. Eftersom den senere generelle aftale var indgået på initiativ fra forbundet og uden noget forbehold om eventuelle lokalordningers fortsatte beståen, antoges den generelle aftale antages at afløse disse straks.

Endelig kan nævnes FV 14/10 1982, hvor en særoverenskomst mellem en virksomhed og forbundet blev opsagt til udløb i marts 1981, og hvor den *ikke* fornyedes trods forhandlinger herom. På samme tidspunkt blev der afsluttet en almindelig overenskomst mellem den pågældende arbejdsgiverorganisation og forbundet dækkende de arbejdsforhold, som omfattedes af særoverenskomsten. Herefter antoges, at hovedoverenskomstens regler fandt anvendelse, og at der ikke ved kendelse kunne fastsættes regler afvigende fra de ved hovedoverenskomsten vedtagne.

Se om stillingen efter opsigelsens udløb i øvrigt nedenfor under 6.5.

6.4. Frigørelseskonflikt

På en lang række overenskomstråder er der vedtaget særlige regler om såkaldt »frigørelseskonflikt«. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit

XXV, 1.2.2.2. De indebærer, at parten i en overenskomst ikke kan slippe ud af bindingen til denne, uden at der er gennemført en lovlig arbejdsstandsning. Baggrunden er følgende:

Når en kollektiv overenskomst opsiges til ophør, falder *overenskomsten* som sådan i princippet væk fra tidspunktet for opsigelsesvarslets udløb. Såfremt arbejdsstandsning (strejke eller lockout) ikke indledes i denne sammenhæng, *fortsætter* imidlertid de ansættelsesforhold, der er indgået i overenskomstens regi, på de i denne fastsatte vilkår, indtil disse måtte blive ændret i henhold til reglerne om gennemførelse individuelle vilkårsforandringer (dvs. med personligt opsigelsesvarsel). Årsagen er, at overenskomstens regler om løn- og arbejdsvilkår også indgår i de personlige ansættelseskontrakter.

Ofte er der hovedaftalebestemmelser om, hvorledes arbejdsstandsning skal varsles. Efter den måde, på hvilken disse bestemmelser som regel fortolkes, kan en part ikke på lovlig vis ensidigt – altså via individuel ændringsvarsling for den enkelte medarbejder – gennemtvinge nye vilkår for arbejdet. Det er selvfølgelig i realiteten kun muligt for en part at slippe ud af pligten til at respektere de hidtidige personlige arbejdsvilkår, såfremt der varsles en *generel* arbejdsstandsning.

Såfremt sådan standsning *ikke* iværksættes i henhold til de gældende regler om iværksættelse af arbejdsstandsning, har en opsagt overenskomst altså i de praktiske tilfælde en vis *eftervirkning* forstået på den måde, at dens bestemmelser om de *personlige* arbejdsvilkår *lever videre* via de personlige kontrakter, selv om overenskomsten er væk. Det er imidlertid ikke uproblematisk at forvalte disse vilkår, når overenskomstens *øvrige* bestemmelser savnes som grundlag herfor (f.eks. reglerne om løsning af tvister om overenskomstforståelsen, om forvaltningen af dens sociale ordninger gennem særlige organer osv.). Men det gør de jo altså som nævnt – herunder også såfremt forhandlingerne om overenskomsternes fornyelse ikke afsluttes inden de gamle overenskomsters formelle udløbstid.

Derfor er der i § 7, stk. 2, i hovedaftalen mellem DA og LO – og i mange andre hovedaftaler m.v. – optaget en bestemmelse, hvorefter opsagte overenskomster i deres *helhed* fortsat er gældende, indtil *enten* anden overenskomst træder i stedet, *eller* (lovlig) arbejdsstandsning er iværksat. Den pågældende anden overenskomst skal dog dække samme faglige område og skal være indgået med samme forbund.

Problemet er, hvorledes disse regler om frigørelseskonflikt skal for-

stås i relation til lokalaftaler – herunder om de overhovedet kan antages at sigte også på disse?

Stillingen i så henseende er den, at de overenskomstmæssige vedtægter om frigørelseskonflikt ikke uden videre kan anses at omfatte *alle* overenskomster med form af lokalaftaler. Til illustration kan nævnes *FV 14/5 2001*, der drejer sig om en gammel kutyme (evt. stiltiende særaftale) for en særlig garantibetaling, som udgjorde et væsentligt løntillæg, der var blevet taget i betragtning ved overenskomstforhandlingerne. Det antoges her, at ordningen kunne opsiges, om end kun til udløb ved overenskomstperiodens udløb, men på dette tidspunkt *uden*, at frigørelseskonflikt var nødvendig. Tilsvarende kan nævnes *FV 19/12 1988*, der udtaler, at lokale aftaler ikke omfattes af Hovedaftalens § 7, stk. 2, om frigørelseskonflikt og således falder bort ved varslets udløb.

Det hænder imidlertid, at *lokalaftalen selv udtrykkeligt hjemler*, at parterne ikke kan frigøre sig fra den uden frigørelseskonflikt. Se f.eks. *FV 30/11 1987*, hvor en lokaloverenskomst, ifølge hvilken der bl.a. var 10 minutters ekstra, betalt kaffepause, bestemte, at den var gældende, indtil ny lokaloverenskomst var aftalt, og hvor ordningen derfor ikke kunne opsiges særskilt.

I mangel af sådan regel er det indlysende, at frigørelseskonflikt er unødvendig, såfremt *samme* forbunds hovedoverenskomst kan anvendes i stedet for den opsagte lokalaftale. I så fald kræves *allerede af den grund* ingen frigørelseskonflikt for lokalaftalens bortfald – dette følger allerede af selve frigørelseskonfliktreglen – jf. ovenfor. Til illustration kan nævnes *AR 1206*, hvor en lokalaftale vedrørende nogle særlige akkordpriser blev bragt til ophør gennem opsigelse fra arbejdsgiverside. Opsigelsen ansås at have bragt akkordoverenskomsten til definitivt ophør, og det antoges, at virksomheden i kraft af sit medlemsforhold til den arbejdsgiverorganisation, der havde indgået den almindelige hovedoverenskomst, som indeholdt timelønninger, måtte kunne gøre gældende, at disse timelønssatser herefter blev umiddelbart anvendelige på det arbejde, der før havde været omfattet af akkordoverenskomsten. Kendelsen præciserer udtrykkeligt, at et krav om frigørelsesvarsel kun vil være begrundet, såfremt der efter akkordoverenskomstens bortfald manglede lønningsregler til afløsning af de hidtil gældende.

I andre tilfælde er stillingen evt. anderledes. En lokalaftale *kan* så-

ledes være tæt forbundet med hovedoverenskomsten eller *kan* være meget væsentlig for forholdet mellem parterne, herunder således at lokalaftalen ikke kan undværes, hvis der overhovedet skal være en tilstrækkelig regulering af de centrale løn- og arbejdsvilkår. I så fald må som udgangspunkt de for hovedoverenskomsten gældende regler om frigørelseskonflikt *af den grund* finde anvendelse ved opsigelse af lokalaftalen. Eftersom lokalaftaler af denne art imidlertid som hovedregel vil være tæt forbundet med hovedoverenskomsten i opsigelsesmæssig henseende (jf. ovenfor under 6.2), burde dette dog heller ikke kunne udgøre noget problem.

I nogle sager er lokalaftaler blevet anset som værende af denne karakter:

AR 3113 antager således efter formålet med en lokalaf tale, der var indgået i tilknytning til hovedoverenskomsten i forbindelse med afslutningen af en arbejdskamp på området, at det måtte være meningen med den, at den kun kunne bringes til ophør igen efter de til enhver tid for hovedoverenskomsten gældende regler. AR 3802 knytter sig til AR 3113 og fastslår, at en lokalaf tale indgået i en virksomhed kun kunne bringes til ophør efter de i så henseende til enhver tid for hovedoverenskomster gældende regler. Med henvisning hertil opsiges lokalaftalen af arbejdsgiverorganisationen i henhold til de mellem hovedorganisationerne gældende forhandlingsregler, som ikke foreskrev, at Septemberforligets bestemmelser om frigørelsesvarsler skulle iagttages. Det antoges imidlertid at følge af AR 3113, at lokalaftalen ikke var bragt til ophør, så længe der ikke forelå frigørelsesvarsler.

Flere senere afgørelser går i samme retning: I AR 5649 ansås en tillægsoverenskomst til den almindelige organisationsoverenskomst at være så nært knyttet til denne, der ikke kunne træde i stedet for tillægsoverenskomsterne, at frigørelseskonflikt var nødvendig for at slippe ud af tillægsoverenskomsten. AT 1985/36 (AR 10247) anser ikke nogle lokalaftaler om tillæg for visse arbejder for en del af fagets almindelige overenskomst. Arbejdsgiverorganisationen var heller ikke part i aftalerne, men disse havde dog bestået i 80 år, og hovedoverenskomstens regel på området var helt kortfattet. Retten fandt derfor, at der var nødvendighed for frigørelseskonflikt, idet overenskomstens almindelige regler ikke kunne træde ind ved ophøret. I FV 2/8 1987 havde en timeløns- og akkordaf tale på en virksomhed været gældende siden 15/5 1986, men blev den 29/1 1987 opsagt med lovligt varsel

til ophør den 29/4 1987. Den anvendtes imidlertid fortsat, indtil virksomheden den 18/5 1987 tilkendegav, at man fra næste dag ville overgå til afregning efter den nye priskurant. Retten mente her, at selv om udsættelsen af overgangen til den nye priskurant måtte være sket uden, at der var truffet aftale herom med tillidsmanden, var virksomheden ikke forpligtet til *på ny* at opsiges aftalen med varsel efter Hovedaftalens § 7, stk. 1 (om opsigelsesfristen for overenskomster). Årsagen hertil var, at forholdet ifølge rettens opfattelse måtte anses for omfattet af Hovedaftalens § 7, stk. 2, (hvorefter parterne som nævnt er forpligtet til at overholde bestemmelserne i en opsagt overenskomst, indtil anden overenskomst er trådt i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat).

Se i øvrigt *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 1.2.3.4.

6.5. Stillingen i øvrigt efter opsigelsesperiodens udløb, herunder fredspligten

Stillingen med hensyn til lokalaftalers mulige fortsættelse uanset udløbet af en opsigelse af dem som led i samlede overenskomstsituationer er omtalt oven for under 6.3. Tilsvarende vil opsigelsen kunne miste sin betydning i andre tilfælde, såfremt arbejdsgiveren har fortsat ordningen, så at den må betragtes som stiltiende fornyet. Se eksempelvis AR 894, som fastslår, at da arbejdsgiveren ikke havde udnyttet den adgang til at frigøre sig fra nogle særlige overenskomster (lokalaftaler), som stod åben ved nogle givne organisationsmæssige opsigelser, var disse blevet sat ud af kraft. Men bortset fra disse tilfælde og fra følgerne af de ovenfor under 6.4 nævnte regler om frigørelseskonflikt vil lokalaftalen være væk, når opsigelsesvarslet er udløbet.

Når lokalaftalen ikke eksisterer mere, gælder i stedet reglerne i den hovedoverenskomst, i hvis regi lokalaftalen er indgået. Se om princippet *FV 27/1 2000*, der fastslår, at lokalaftaler falder endeligt bort, når opsigelsesvarslet er udløbet, og den foreskrevne forhandlingsprocedure er fulgt, således at den til enhver tid gældende overenskomst herfra er gældende for forholdet.

Er anliggendet *ikke* dækket af hovedoverenskomstens *almindelige* regler, kan det være bestemt, hvad der skal gælde efter aftalens udløb. F.eks. kan det ved opsigelse af lokale akkordaftaler være bestemt,

hvorledes arbejdet skal vederlægges efter aftalens udløb. Evt. fastslås det også, at arbejdsgiveren skal informere de ansatte særskilt om forhold omkring aftalens ophør. Er der ingen sådan bestemmelse, kan der opstå et spørgsmål om, hvorvidt der er fredspligt efter lokalaftalens forsvinden – se herom ovenfor under 2.5.3.

6.6. Forholdet til Forligsinstitutionen

Et yderligere problem knytter sig til forligsmandens rolle i relation til de lokalaftaler, der hører under de hovedoverenskomster, som forligsinstitutionen håndterer i forbindelse med de store overenskomstforhandlinger og -fornyelser. Se herom *Kollektivarbejdsretten* afsnit XXV, 1.2.2.3.

Ifølge forligsmandslovens § 2, stk. 2, bør forligsmændene holde sig orienteret om arbejdsforholdenes og særligt lønforholdenes almindelige stilling til enhver tid og eventuelt sammentræde for at drøfte den foreliggende situation. Med sigte herpå er de berettiget til at forlange sig tilsendt eksemplarer af indgåede kollektive overenskomster, § 2, stk. 3. Dette udtryk omfatter *enhver* aftale med karakter af kollektiv arbejdsoverenskomst, så formelt set har Forligsinstitutionen også ret til at forlange indgåede lokalaftaler indsendt.

På et vist stadium under de store overenskomstforhandlinger kan forligsmanden endvidere udarbejde et såkaldt mæglingsforslag til afstemning hos de pågældende organisationer, jf. forligsmandslovens § 4. Betydningen af et sådant mæglingsforslag i relation til lokalaftalerne på området må afgøres ud fra en fortolkning af forslaget. Efter en vedtagelse af forslaget må denne fortolkning foregå ud fra de almindelige principper for overenskomstfortolkning. Se eksempelvis *AR 2000*, hvor en virksomheds særoverenskomst forblev gældende ved indmeldelse i arbejdsgiverorganisation. Denne lokalaftale ansås omfattet af et mæglingsforslag med overenskomstforlængelse fremsat på organisationens område.

6.7. Forholdet til overenskomstforlængelseslovgivning

Det hænder, at lovgiver griber ind i de store overenskomstsituationer og forlænger bestående overenskomstforhold for at bevare arbejdsfre-

den. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXV, 4. Spørgsmålet i en sådan sammenhæng kan være, hvorvidt lokalaftalerne inden for de berørte overenskomsters område er omfattet af forlængelsesloven.

Afgørende i så henseende er, hvad den konkrete forlængelseslov selv tilsiger, herunder om den må fortolkes således, at den kun har *fredspligtbærende* overenskomster for øje, og i givet fald hvorledes loven afgrænser disse.

Problemet har været fremme i retspraksis mange gange:

I AR 1754 antoges, at en værkstedsprisliste indgået mellem en virksomhed og de deri beskæftigede arbejdsmænd i henhold til fagets overenskomst udgjorde et sådant supplement til samme overenskomst, at den var omfattet af en lovmæssig forlængelse af overenskomstforholdet. Det gjorde ingen forskel, at prislisen ifølge selve overenskomsten var opsigelig med 2 måneders varsel.

I FV 25/5 1976 havde et medlem af Københavns Bogtrykkerforening en række skriftlige aftaler med arbejderne om bl.a. overtidsbetaling, tilkaldetillæg, udlevering af arbejdstøj m.v. dækkende de beskæftigede metalarbejdere. Lønnen for disse var i øvrigt gennem årene blevet reguleret to gange årligt sammen med den lønstigning, virksomhedens rotationstrykkere fik. Man var enige om, at denne ordning beroede på en bindende kutyme, men virksomheden opsagde nu denne, hvilket arbejderne protesterede imod. Forbundet gjorde herefter bl.a. gældende, at kutymen var forlænget ved overenskomstloven af 1975. Overenskomstforlængelsesloven ansås imidlertid *ikke* at angå opsigelser af en kutyme som den omhandlede.

I FV 16/6 1981 havde arbejdsgiversiden givet en mundtlig garanti mod adgangs begrænsning for lærerne til betalt, tidsbegrænset ansættelse, såkaldt »pædagogikum«. Denne garanti ansås at være en forudsætning for, at fagorganisationen havde accepteret en lønnedsættelse i stillingerne, og tilsagnet var herefter omfattet af forlængelsesloven på tidspunktet.

AT 1987/114 (AR 86405) anser ikke forlængelsesloven af 1985 for at være til hinder for opsigelse af de af sagen omfattede lokale aftaler og kutymer, som hjemlede betalte pauser.

I FV 8/1 1986 havde en virksomhed på lokalt plan indgået en aftale med HK-fællesklubben, som indebar en fravigelse af den almindelige landsoverenskomsts lønbestemmelser, idet der hjemledes tillæg til disse. Aftaler af denne art havde bestået i en længere periode og var

ikke altid indgået for samme tidsrum som landsoverenskomsten. Retten fandt imidlertid, at lokalaftalen var omfattet af de i forlængelsesloven fastsatte begrænsninger med hensyn til lønudviklingen.

I FV 30/4 1986 fastlagde en lokalaf tale i postvæsenet, hvad arbejderne skulle præstere for at indtjene den i den almindelige overenskomst aftalte løn og for eventuelt derudover at få tjenestefrihed eller (i et vist omfang) øge indtjeningen. Den kunne i henhold til sit indhold opsiges af de underskrivende parter. Aftalen var imidlertid indgået efter bemyndigelse fra henholdsvis Generaldirektoratet for Postvæsenet og Specialarbejderforbundet, der efter udtrykkelig angivelse i aftalen var de egentlige aftaleparter. Den var yderligere på arbejdsgiver side godkendt af såvel Ministeriet for Offentlige Arbejder som Finansministeriet. Følgelig ansås aftalen utvivlsomt for omfattet af forlængelsesloven.

FV 30/4 1986 drejer sig om nogle aftaler om betaling for ekstraarbejde til oprydning efter arbejdsnedlæggelse som dannede praksis. Denne antages dog at kunne opsiges, men under hensyn til forlængelsesloven af 1985 først til overenskomstens udløb. Det udtales herved, at når en kutyme er skabt, må den sidestilles med en aftale, og da den kutyme, det drejede sig om, vedrørte renovationsarbejdernes løn- og arbejdsforhold, var det bedst stemmende med principperne i forlængelsesloven af 1985, at opsigelsen af kutymen først fik virkning fra overenskomstperiodens udløb med udgangen af marts 1987.

I FV 14/4 1987 var virksomheds praksis for at anvende en overenskomst også i udlandet bindende. Praksis udgjorde en fravigelse fra overenskomsten og kunne derfor ifølge rettens opfattelse vel opsiges særskilt, men ifølge overenskomstforlængelsesloven af 1985 først til gældende overenskomsts udløb.

Endelig foreligger FV 12/10 1987, hvor arbejderne på en virksomhed gennem mere end 50 år havde holdt en daglig betalt pause hvilende på kutyme eller lokalaf tale. Arbejdsgiveren op sagde nu denne ordning med 3 måneders varsel, men forbundet mente, at pausen pga. overenskomstforlængelsesloven af 1985 ikke kunne opsiges før til den 1/4 1987. Der ansås imidlertid ikke at være noget grundlag for at fastslå, at pausen ikke som andre lokale aftaler kunne opsiges med et passende varsel.

Samlet kan således siges, at det afgørende som regel synes at være, hvor tæt lokalaftalen er integreret i hovedoverenskomsten. Retspraksis

i så henseende om lokalaftalers frie opsigelighed kan derfor antagelig ofte inddrages som grundlag for overvejelserne.

På denne basis *kan* det i øvrigt meget vel være, at »lokalaftaler« af den art, der er en konsekvens af, at en i arbejdsgiverorganisationen nyindmeldt arbejdsgiver hidtil har haft særlig overenskomst med forbundet, som efter normale regler vil blive afløst af fagets almindelige overenskomst fra sit udløbstidspunkt, *ikke* vil være omfattet af en lovhjemlet overenskomstforlængelse. Se AR 8719 hvor forlængelsesloven af 29/3 1979 ifølge et DA/LO-forlig i sagen ikke ansås at medføre nogen ændring i retstilstanden, når en virksomhed efter behørig opsigelse af en overenskomst indmelder sig i en arbejdsgiverorganisation. Omvendt derimod AT 1986/89 (AR 10813) hvor et rederi, der var bestyrende reder for en række andre rederier, havde afsluttet særoverenskomster med eksklusivaftaler for de pågældende rederiers skibe, hvilke overenskomster senest var fornyet den 1/12 1983. Samme dag var rederiet blevet optaget som medlem af Danmarks Rederiforening, og i november 1984 opsigde rederiet nu overenskomsterne til bortfald fra 1/3 1985, idet man anførte, at hovedoverenskomsten herefter ville være gældende. Efter ordlyden af pågældende forlængelseslov ansås særoverenskomsterne imidlertid for at være omfattet af overenskomstforlængelsen, da der ikke var omstændigheder, der gjorde det åbenbart, at loven *ikke* tilsigtede at finde anvendelse i et tilfælde som det foreliggende.

7. Tvisteløsning og retlig kontrol

7.1. Den overordnede referenceramme

Retstvister og interesselvister

En uenighed kan have to former:

Der kan være tale om en *retlig tvist*, dvs. uenighed om, hvorvidt der er en retsposition, og/eller om det nærmere indhold og konsekvenserne af en sådan. En sådan *retstvist* karakteriseres af, at der foreligger eller påstås at foreligge en *aftale, overenskomst eller andet retligt grundlag* for en ordning mellem de stridende parter, hvis eksistens kan *verificeres* eller hvis overholdelse kan *efterprøves* efter *retlige* kriterier. I Danmark sidder retten ikke i spydstagen, hvorfor retlige tvister altid kan forlanges løst ved retlige (*judicielle*) organer, der virker under overholdelse af sædvanlige retssikkerhedsprincipper, og dom dømmer ud fra retlige overvejelser.

Tvister kan imidlertid også have *ikke-retlig* karakter og udspringe af ønsket om at få ændret en eksisterende retsposition (efter behørig frigørelse fra samme) eller at opnå en sådan position i et spørgsmål, som endnu ikke er underkastet retlig regulering. Sådanne *interesselvister* kan – som det er fastslået i flere afgørelser – principielt *ikke* forlanges løst ad rettens vej. Eksempelvis kan nævnes *FV 23/1 1964*, hvor en overenskomst fastslog, at der skulle akkorderes særskilt om befordringsgodtgørelser, såfremt afstanden var over et nærmere angivet antal kilometer. Herom udtalte Retten, at de almindelige bestemmelser om behandling af faglig strid *ikke* hjemler, at en betaling, hvorom særlig aftale kan træffes, fastsættes ved voldgift. Videre udtaltes, at det var overvejende betænkeligt at antage, at en organisation alene ved at efterkomme en begæring om, at en sag gøres til genstand for voldgiftsbehandling, stiltiende kan anses at have indgået på at tillægge voldgiftsretten en videre kompetence end den, der tilkommer den efter fagets voldgiftsregler. Voldgiftsretten afviste derfor at tage stilling til størrelsen af den krævede rejsegodtgørelse. Et andet eksem-

pel er AR 222, der noterer, at en faglig voldgiftsret i mangel af særlig hjemmel herfor ingen prisfastsættende myndighed har. Ligeledes kan nævnes FV 5/5 1990, der fastslår, at betalingen for ikke tariferet arbejde må forhandles, og FV 11/11 1989, som siger, at lønfastsættelse ved voldgift kræver parternes konkrete accept eller utvetydig hjemmel i pågældende overenskomst.

I interessetvister må parterne altså forhandle om en aftale under det tryk, der nu engang måtte kunne frembringes i kraft af de ulemper, det har for hver af dem *ikke* at få en sådan i stand. Drejer det sig om forhandlinger om at opnå en *kollektiv overenskomst*, herunder lokalaftale, kan der evt. iværksættes organiseret pression imod den modvillige, altså arbejdsstandsning, for at opnå en aftale (inden for de rammer retsordenen og i forvejen bestående aftaler mellem parterne tillader). Hvis parterne er *enige* herom, kan der dog også nedsættes et organ til at træffe afgørelse om, hvad der skal gælde – f.eks. et lønnævn bestående af økonomer og andre lønsagkyndige til at bestemme lønnen, hvis det drejer sig om at få fastlagt en sådan. Dette organ kan meget vel have juridisk indretning (altså være sammensat med en ligelig repræsentation for de tvistende parter, med en neutral person som opmand, og fungerende ud fra sædvanlige retsplejeregler). Det kan f.eks. på forhånd vedtages i en mellem parterne gældende overenskomst, at bestemte typer af interessetvister, som kan forudses senere at ville opstå – f.eks. tvister om den lokale lønfastsættelse inden for overenskomstens rammer – skal afgøres i sidste ende ved (tvungen) voldgift. En sådan voldgift dømmer imidlertid *ikke* på et *juridisk* grundlag, medmindre der vedtages regler om, hvad grundlaget for afgørelsen skal være. Se som et eksempel AR 2048, hvor parterne var *enige* om, at opmanden skulle kunne afgøre, hvorvidt arbejderne havde krav på merbetaling, og hvor denne betalings størrelse herefter i mangel af mindelig overenskomst mellem dem kunne bestemmes gennem sædvanlig fagretlig behandling.

Hvornår foreligger en retstvist?

Afgørelser ad retsvejen

Det kan altid afgøres ad *retsvejen*, om en part eller potentiel sådan har overskredet gældende *retlige* grænser for, hvad han må og ikke må – herunder for at opnå en aftale. Iværksættes der arbejdsstandsning mod en mulig overenskomstmodpart for at opnå overenskomst,

kan den ramte således gå til Arbejdsretten for at få afgjort, om pressionen overskrider retsstridighedens grænser (jf. *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXI) eller bestående hovedaftaleregler mellem parterne. Se arbejdsretslovens § 9. Er der allerede i forvejen en overenskomst, og finder en part i denne, at han kan anvende kollektiv pression over for modparten, fordi det krav, han rejser, ligger *uden for*, hvad overenskomsten tager stilling til, kan den ramte også forlange denne tvist behandlet *først* ad forhandlingsvejen (jf. arbejdsretslovens § 22 og Norm for Regler for Behandling af faglig Strid) og i sidste ende, såfremt en løsning ikke opnås i mindelighed, via afgørelse ved faglig voldgift (evt. Arbejdsretten) af, *om* den bestående overenskomst dækker anliggendet.

Ved afgørelsen af, om en problemstilling må anses for retligt reguleret eller ej, er det vigtigt at huske, at en retlig regulering ikke behøver foreligge på skrift, men at den også kan have form af *uskrevne* overenskomst- eller kontraktforudsætninger. Væsentlige dele af den retsordning, vi i dag kender som den kollektive arbejdsret, er *netop* skabt af de fagretlige afgørelsesorganer på baggrund af antagelser om, at overenskomstparter har uskrevne forudsætninger for den overenskomst, de indgår. Disse forudsætninger indfortolkes evt. blot ud fra overenskomstens helt overordnede målsætning om, at opståede tvister så vidt overhovedet muligt *skal* kunne finde en *fredelig* løsning ad rettens vej (fredspligtordningen), og at der altså *må* være en materiel regel – den være sig bygget på nok så fjerne overenskomstforudsætninger om anliggendet. Afgørelser i den slags sager kan derfor være *særdeles* vanskelige at skelne fra afgørelser i interesselvister.

På det substantielle plan er der ikke altid let at afgøre, *hvorvidt* en konkret opstået stridighed i sin kerne udgør en retstvist eller en interesselvst. Også arbejdsmarkedets praktikere kan undertiden have svært ved at skelne mellem tvister af retlig og ikke-retlig karakter. Som et eksempel på, hvorledes denne vanskelighed kan materialisere sig, kan nævnes AT 1982/132 (FV 1/3 1982), hvor lønnen for de af overenskomsten omfattede tekniske funktionærer ifølge dennes lønbestemmelse skulle give udtryk for kvalifikationer, ansvar, anciennitet m.v., ligesom den skulle stå i forhold til de øvrige ansattes løn. På dette grundlag antog voldgiftsretten, at den kunne bestemme en stigningsprocent til fjernelse af misforhold i forhold til de øvrige ansattes løn, men at der på den anden side ikke var et absolut krav på

samme lønstigning som de øvrige medarbejdere, idet særlige forhold skulle tages i betragtning. I sagen havde retten således *visse* retlige kriterier at gå ud fra, men disse gik ikke så langt, at de muliggjorde en fastsættelse af den *konkrete* løn for den enkelte.

Ganske mange afgørelser inden for arbejdsretten har derfor måttet tage stilling til, *om* der foreligger en retstvist eller interesseløstvist, samt – i sidstnævnte fald – om der desuagtet er en tilstrækkelig særlig hjemmel til at afgøre tvisten ved det pågældende retlige afgørelsesorgan. Med relation til lokalaftaleproblematikken kan f.eks. nævnes AR 2635, der drejer sig om en tvist om rækkevidden af en overenskomstbestemmelse om *ønskeligheden* af akkord. Denne tvist skulle ifølge kendelsen afgøres ved faglig voldgift, men voldgiftsretten kunne dog ikke fastsætte akkordprisen. Se også FV 10/8 1994 om et protokollat mellem to overenskomstparter med en klausul om, at »*skulle der ske generelle ændringer i personbeskatningen, genforhandles den del af nettolønnen, som ændringen vedrører*«. Forbundet hævdede nu, at der forelå ret til at kræve regulering fastsat ved voldgiftsavgørelse, såfremt den hjemlede forhandling ikke medførte et resultat. Retten mente, at en naturlig læsning af protokollatet ikke efterlod tvivl om, at ved generelle ændringer i personbeskatningen skulle den del af nettolønnen, som ændringen vedrørte, »*genforhandles*«, hvorfor der kunne kræves *reelle* forhandlinger. Derimod hjemlede protokollatet ikke adgang til at kræve en afgørelse ved faglig voldgift, såfremt det skulle vise sig umuligt at opnå enighed under genforhandlingen.

Se i øvrigt *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 1 og nedenfor under 7.2.3 om lokale løntvister.

Retsstillingen i tiden indtil afgørelsen falder

Spørgsmålet er imidlertid tillige, hvad stillingen er, *så længe* det endnu ikke er afklaret ved retten, *hvorvidt* der foreligger en retstvist.

Efter *almindelige retsregler* er udgangspunktet det, at hver part så har adgang til at anskue forholdet på den måde, han ønsker. Han kan altså for så vidt godt nægte at anerkende, at anliggendet er retligt reguleret. Hans modpart vil i så fald kunne stævne ham for at have tilsidesat de retlige normer, modparten anser for gældende. Får modparten medhold i dette søgsmål, vil den, der har taget sig selv til rette, evt. blive pålagt sanktioner – f.eks. erstatningsansvar – herfor. Får modparten ikke medhold, sker der ikke videre.

Inden for *den kollektive arbejdsret*, hvor der er et fredspligthenssyn at tage, har der imidlertid udfældet sig en ordning, hvorefter *alle* tvister, når kollektiv overenskomst *er* oprettet, *skal* behandles efter samme tvisteløsnings*procedure*, som i sidste ende munder ud i en retlig afgørelse af, om striden er en retstvist eller interesselvist. Heraf følger også, at en part altså *ikke* på egen risiko kan træffe denne afgørelse med virkning for perioden, indtil afgørelsen træffes. Han vil tværtimod kunne pålægges sanktioner *for selve det*, at han tager sig selv til rette straks, *uanset* om han ved den senere retsafgørelse måtte få medhold i, at der substantielt set foreligger en interesselvist. Således er parten i en kollektiv overenskomst forpligtet til at *afstå* fra at gå magtens vej, *i tiden indtil* det er retligt afklaret, at der *ikke* foreligger en retstvist. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIII om fredspligten, særligt 2.1.2 om formålet for aktioner i overenskomstens løbetid og 2.2.1 om manglende medvirken til fagretlig forhandling.

Det vil således principielt være bodspådragende, såfremt en part i en lokalaftaletvist tager sig selv til rette, inden den retlige afgørelse falder m.h.t., om tvisten er en retstvist eller interesselvist.

7.2. Lokalaftaletvister

Det anførte udgør den overordnede referenceramme, inden for hvilken de tvister, der kan opstå i en lokalaftalesammenhæng, må løses.

7.2.1. Retstvister om lokalaftaleforhold

Området for fagretlige retsafgørelser

Af det opridsede følger uden videre, at uoverensstemmelser om:

- 1) *Hvorvidt* der foreligger en lokalaftale, om
- 2) *forståelsen og udfyldningen* af lokalaftaler, om
- 3) *brud* på samme samt om
- 4) *hvorvidt* der på grundlag af en lokalaftale består en uenighed af *retlig karakter*

skal afgøres i *sidste ende* ad *rettens* vej via de fagretlige kanaler (dvs. ved Arbejdsretten eller faglig voldgift eller et hertil svarende organ). Se om disse kanalers indretning *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII. Det vil således næppe være betryggende i arbejdsretslovens for-

stand, jf. dennes § 22, hvis en overenskomsts regler om behandling af fagretlige retstvister afskærer denne mulighed, hvorfor Normens forskrifter i så fald glider ind i stedet, jf. nævnte bestemmelse.

Principielt afgøres sager om brud på lokalaftaler følgelig i sidste ende af Arbejdsretten, hvis der ikke er hjemmel for andet (som eksempelvis i arbejdsmiljølovens § 8, stk. 6, hvorefter sager om brud på lokalaf-taler om det lokale sikkerheds- og sundhedsarbejde afgøres ved faglig voldgift). Derimod afgøres sager om forståelsen og udfyldningen af lokalaftaler ifølge Norm for Regler for Behandling af faglig Strid, jf. arbejdsretslovens § 22, ved faglig voldgift.

Repræsentationsretten

På det processuelle plan vil det i sager for Arbejdsretten – typisk om påståede *brud* på lokalaftaler – være den overordnede organisation, der optræder. Se herved arbejdsretslovens § 13 og *Arbejdsrettens almindelige Del* afsnit VIII, 3.5.2.

I voldgiftssager – altså typisk om *fortolkning og udfyldning* af lokal-aftaler – er det i konsekvens af de almindelige regler om behandling af faglig strid normalt hovedoverenskomstens parter, der optræder i voldgiftsretten på de lokales vegne. Se Norm for Regler for Behandling af faglig Strid og arbejdsretslovens § 22.

Se herom også ovenfor under 1.4 om påtaleretten i lokalaf-talstvister.

Særligt angående tvister om arbejdsgiverskønnets grænser

Man skal være opmærksom på, at der overenskomstmæssigt (såvel som ved den personlige kontrakt) kan være tillagt arbejdsgiveren skønsmæssige beføjelser i en række sammenhænge, og at et judicielt organ ingen adkomst har til at censurere udøvelsen af dette materielle, konkrete skøn. Organet kan således blot påkende, om arbejdsgive-ren har handlet uden for de *retlige rammer*, der er opstillet for skøns-udøvelsen. Som eksempel på en sådan ramme kan nævnes den over-enskomstbestemmelse, der var under påkendelse i den ovenfor omtal-te AT 1982/132 (FV 1/3 1982), og ifølge hvilken lønnen for de af overenskomsten omfattede tekniske funktionærer skulle give udtryk for kvalifikationer, ansvar, anciennitet m.v., og i øvrigt stå i forhold til de øvrige ansattes løn. I ganske mange tilfælde har de fagretlige afgørelsesorganer faktisk afvist at behandle sager om arbejdsgiver-

skønnets *konkrete* udøvelse – evt. afvist at tage stilling i den *del* af sagen, der vedrører skønsudøvelsen *inden for* de opstillede retligt aflæselige grænser for samme.

En sådan problemstilling kan f.eks. dukke op i relation til arbejdsgiverens fastlæggelse af arbejdstiden inden for de i overenskomsten angivne tidsmæssige rammer (se *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 4.2.2), i relation til hans beslutning om, hvem der skal afskediges på grundlag af overenskomstmæssigt, herunder lokalaftalemæssigt vedtagne kriterier herfor (*Ansættelsesretten* afsnit XIV, 2.5.3.1), samt i visse tilfælde ved den lokale lønfastsættelse (*Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.2). Mere generelt dukker problemstillingen også op i sager vedrørende sagligheden i arbejdsgiverens ledelsesbeslutninger (jf. om saglighedskravet ved ledelsesrettens udøvelse *Ansættelsesretten*, afsnit XIII, 2.1 og *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 3.2.3 samt afsnit XXIV, 3.2).

Karakteristisk er i alle disse tilfælde, at der sådan set *er* en retsposition. Men den *går ud på*, at arbejdsgiveren i sidste ende træffer afgørelsen ud fra saglige kriterier og *inden for* nogle bestemte retlige grænser. Retten kan følgelig *kun* påkende, om disse grænser for udøvelsen af beslutningsretten er overskredet, og om arbejdsgiveren har haft tilstrækkeligt sagligt belæg for beslutningen.

7.2.2. *Interessetvister omkring lokalaftaler*

Der er en række anliggender, som ikke er underkastet nogen retlig regulering. Mere overordnet drejer det sig om tvister om etablering, ændring samt fuldstændig afvikling af lokalaftaler (efter overholdelse af de herom gældende retlige procedurer).

Mere konkret kan sådanne interessetvister f.eks. dreje sig om lønfastsættelsen, arbejdstidsordningen, gennemførelse af kontrolforanstaltninger og meget andet, der ved overenskomsten er henskuet til regulering på lokalt plan, men hvor der enten slet ikke opnås nogen lokalaftalemæssig løsning, eller hvor en sådan dog er afviklet igen.

Det følger af det foregående, at sådanne tvister *som udgangspunkt ikke i sidste ende* kan løses ad rettens vej. I mangel af hjemmel for anden ordning er der med andre ord mulighed for, at det ender med, at parterne hver for sig kan beslutte at undlade at indføre eller undlade at videreføre en af den anden part ønsket lokalaftaleordning – altså adgang til at iværksætte arbejdsstandsning. Herom henvises i

det hele til det ovenfor under 2.5.2 anførte, hvorfra dog med henblik på den under nærværende afsnit behandlede problemstilling kan rekapituleres følgende:

Der kan være truffet bestemmelse om, *ad hvilken vej* en lokal løsning skal søges opnået, og evt. også om, *hvem* der træffer endelig afgørelse i sagen og *efter hvilke retningslinjer*.

Den omstændighed, at sporet måtte ende blindt, derved at der i hovedoverenskomsten savnes en stillingtagen til, hvordan den endelige *ordning* skal fastlægges, indebærer altså ikke nødvendigvis, at parterne står ganske frit, *inden* de når til vejs ende.

Som det fremgår ovenfor under 2.5.2 følger det således allerede af de *almindelige* regler om pligten til at underkaste opståede stridigheder fagretlig behandling (jf. arbejdsretslovens § 22), at parterne skal gennemløbe det forhandlingsforløb, der er hjemlet på pågældende overenskomstområde med henblik på opståede stridigheder. Dette forløb gælder nemlig principielt *også* i interessetvister – se herved *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 2.2. Endvidere kan der i hovedoverenskomsten (eller på lokalaftaleniveau) være vedtaget en *speciel* procedure for det tilfælde, at de lokale parter ikke kan blive enige, og hvori foreskrives, hvad der i så fald skal foretages. Denne procedure vil være indrettet i henhold til pågældende anliggendes karakter. Men i de tilfælde, hvor hovedoverenskomsten lægger op til, at de lokale parter finder en løsning, kan det f.eks. tænkes, at hovedoverenskomsterne i forlængelse heraf fastslår, at en forgæves lokal forhandling kan kræves videreført med organisationsmedvirken. Der kan også være specifikke regler om, hvorledes denne medvirken skal foregå, klagefrister, regler om nedsættelse af særlige organer til at behandle sagen osv.

Ligeledes kan der være særlig hjemmel til, at der i sidste ende træffes afgørelse i et særligt nævn el. lign. – evt. nedsat som voldgiftsret – eller der kan være hjemlet en tilbagefaldsklausul eller anden subsidieret ordning.

7.2.3. Særligt om afgørelsen i lokale lønsager

Det område, hvor der hyppigst opstår tvister af den beskrevne art, er uden sammenligning lønområdet.

Temaer for retsafgørelse

Her gælder, at det inden for overenskomstområder, hvor der hjemles lokal lønforhandling, jf. ovenfor under 5.2, uden videre kan påkendes retligt, om parterne har gjort, hvad de skal, for at forhandle om en ordning. Se således om konsekvenserne af en overenskomstmæssig forhandlingspligt ovenfor under 2.1.

Fremdeles kan det naturligvis påkendes, hvorvidt der foreligger en uberettiget *organisationsindblanding* i en forhandling, som efter overenskomsten skal gennemføres på rent individuelt plan. Se ovenfor under 5.2.2.

Er det bestemt, at *regulering af de personlige løn tillæg skal ske på nærmere angivne tidspunkter og/eller på grundlag af en bestemt procedure*, vil også overholdelsen heraf kunne påses retligt. Som eksempel herpå kan nævnes *AT B 1986–90/86 (FV 31/5 1988)*, hvor den gældende minimallønsoverenskomst fastslog, at der hvert år skulle ske en regulering af de personlige tillæg pr. 1. april, idet summen af de personlige løndelev efter virksomhedens initiativ her skulle tages op til en samlet vurdering med tillidsmanden, og således at denne skulle underrettes om resultatet, når vurderingen havde fundet sted. Retten antog, at denne bestemmelse måtte forstås således, at der ikke var en (rets)pligt for arbejdsgiveren til at regulere lønnen, men alene til at følge en bestemt fremgangsmåde, når det skulle vurderes, hvorvidt regulering skulle finde sted.

Ligeledes kan det påkendes, *om arbejdsordningen er indrettet på en måde, så at de hjemlede tillæg overhovedet kan opnås*. Se *FV 10/12 1993* hvori det fastslås, at arbejdsgiveren efter tilslutning til en minimallønsoverenskomst skulle tilrettelægge arbejdet således, at der også kunne blive tale om tillæg. Virksomheden havde udfladet opgaverne, og det var også gjort vanskeligt at måle den enkeltes indsats. Der var imidlertid, mente retten, utvivlsomt ansatte, som ydede en særlig indsats uden at oppebære tillæg, og dettes tildeling var gjort afhængig af ude fra kommende faktorer og af afdelingens samlede resultat. Følgelig var minimallønordningen krænket.

Endelig kan det påses, *om arbejdsgiveren har givet den løn, overenskomsten forudsætter*.

Afgørelser om, hvad rette løn er efter overenskomsten, kan være ganske komplicerede at træffe, når lønbestemmelsen ikke indeholder absolutte angivelser af, hvad lønnen skal være.

Særligt om påtale vedrørende overskridelse af konkrete lønkriterier

Således kan det principielt pådømmes retligt, om arbejdsgiveren har overholdt de *konkrete, materielle kriterier for lønfastsættelsen*, overenskomsten udstikker (f.eks. uddannelse, alder, anciennitet osv.), altså skønnets grænser.

For at vinde en sag af denne art, *må arbejdsgiveren være i stand til at relatere sin beslutning om lønnen til de lønkriterier, overenskomsten binder ham til at anvende.*

Et eksempel herpå – om end relateret til individuelle lønforhandlinger – er FV 27/6 1977, der drejede sig om en overenskomst på arbejdslederområdet. Lønnen skulle ifølge denne forhandles individuelt, men overenskomstparterne var dog enige om som en almindelig regel at fastslå, at lønnen for værkstedsfunktionærer i deres egen skab af arbejdsgiverens repræsentanter skulle fastsættes således i forhold til lønnen for de øvrige på virksomheden ansatte, at den gav udtryk for kvalifikationer, uddannelse, anciennitet og ansvar. Videre hed det, at under hensyn hertil *»bør reguleringen af lønninger ske på en sådan måde, at værkstedsfunktionærernes indtægt ikke forringes i relation til indtægten for de øvrige på virksomheden ansatte«.*

Denne regels overholdelse påsås af retten. Det udtaltes således, at den måtte opfattes som en egentlig retsregel, således at væsentlige tilsidesættelser af bestemmelsen kunne påtales som brud på overenskomsten. Retten begiver sig dernæst ud i de overvejelser, de opstillede kriterier tilsiger:

Bestemmelsen kunne ikke kun tage sigte på lønstigninger målt i absolutte beløb. Tværtimod tilsagde dens formål, mente retten, at udgangspunktet for forståelsen måtte være, at væsentlige forringelser i de procentuelle lønrelationer i forhold til virksomhedens øvrige ansatte ikke måtte finde sted. På den anden side måtte det forhold, at lønfastsættelsen skulle ske individuelt, og at der over selv en kortere årrække kunne ske væsentlige kvalitative ændringer i en virksomheds stab af værkstedsfunktionærer, mane til forsigtighed ved vurderingen af beviserne for overtrædelse af bestemmelsen. Noget kunne efter retens opfattelse i den konkrete sag tyde på, at værkstedsfunktionærerne i den af sagen omfattede virksomhed under overenskomsten i årene 1969 til 1976 var sakket en del agterud i forhold til maskinarbejderne. Der var imidlertid den væsentlige mangel ved en sammenligning netop med denne gruppe, at der ganske savnedes lønoplysning om løn-

udviklingen for de øvrige grupper af ansatte i samme tidsrum. Hertil kom, at det var uoplyst, hvorledes den kvalitative sammensætning af værkstedsfunktionærstaben havde udviklet sig. I relation til de øvrige funktionærgrupper var der kun gennemført en sammenligning fra 1975 til 1976. Dette materiales beskedne omfang i forbindelse med det ret korte tidsrum åbnede sådanne muligheder for tilfældigheder, at der ikke kunne tillægges denne sammenligning væsentlig betydning. I perioden januar 1975 til juli 1976 havde værkstedsfunktionærernes lønstigning andraget 14,8 % mod 17,4 % for de øvrige grupper tilsammen. En sådan difference kunne meget vel være væsentlig i henseende til overenskomstens regel. Disse øvrige grupper fandtes imidlertid ikke uden videre at kunne betragtes under et. Således var lønningerne for de lavestlønnede grupper steget særligt meget. En sådan stigning for de lavtlønnede kunne ikke uden videre påberåbes til støtte for lønreguleringer af arbejdslederne. Hertil kom, at der ikke havde været tale om noget efterslæb for værkstedsfunktionærerne under lønudviklingen i 1974. Under de foreliggende omstændigheder fandtes det derfor overvejende betænkeligt at anse det for tilstrækkeligt godtgjort, at overenskomstens regel var tilsidesat.

Fremdeles kunne nævnes *FV 11/11 1990* hvor overenskomsten forpligtede til forhandling om lønregulering efter »*indkomstudviklingen*» i henhold til statistik. Også denne afgørelse ansås at være af retlig karakter (og retten nåede frem til, at der ved sammenligningen måtte kompenseres for en arbejdstidsnedsættelse i perioden).

I den tidligere omtalte *AT 1982/132 (FV 1/3 1982)* skulle lønnen for de af overenskomsten omfattede tekniske funktionærer aftales i det enkelte tilfælde mellem arbejdsgiver og funktionær, men således at den gav udtryk for kvalifikation, ansvar, anciennitet m.v., ligesom den skulle stå i forhold til de øvrige ansattes løn. Det anføres her specifikt i overenskomsten, at uoverensstemmelser om lønforhold kunne behandles ved voldgift, når misforhold som helhed skønnedes at være til stede, uden at det fremgår, om denne voldgiftsret betragtes som en tvungen voldgift i interessetvister. Ud fra de øvrige afgørelser om lønkriteriers overholdelse må voldgiftsreglen dog nok nærmest forstås som værende enten af ordensmæssig/pædagogisk art eller som indsnævrende voldgiftsrettens kompetence til *kun* at kunne at påse misforhold (jf. i øvrigt nedenfor om afskærelse af adgangen til retlig efterprøvelse). Ud fra overenskomstens formulering antog voldgifts-

retten da også, den kunne bestemme en stigningsprocent til fjernelse af misforhold i forhold til de øvrige ansattes løn, men der herved intet absolut krav var på *samme* lønstigning som de øvrige medarbejdere, idet særlige forhold skulle tages i betragtning.

Endvidere må arbejdsgiveren naturligvis efter omstændighederne godtgøre, at *hovedoverenskomstens lønkriterier tilsiger det, han hævder*.

Et eksempel på et tilfælde hvor kriteriets indhold var omstridt, er *FV 3/12 1994*. Her bestemte en minimallønsoverenskomst, at lønnen aftaltes i det enkelte tilfælde mellem arbejdsgiveren og den ansatte, og at den enkeltes løn skulle give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse, dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Fremdeles bestemtes, at medarbejderne individuelt havde adgang til vurdering og eventuel regulering af lønforhold mindst en gang om året. De ansatte fik normalt lønnen reguleret pr. 1. juli, men i 1993 opnåede ingen nogen lønregulering, idet direktøren henviste til et utilfredsstillende driftsresultat for 1992, som han ikke mente gav basis for generelle lønreguleringer. Det oplystes, at virksomhedens nettounderskud for 1992 var 23 millioner. kr., og at resultatet for 1993 var et underskud på 54 millioner. kr.

Retten noterede, at det var *ubestridt* i sagen, at arbejdsgiveren ved den årlige vurdering skulle tage hensyn til ændringer i den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar, jf. overenskomstens nævnte bestemmelse. Der forelå for en række medarbejdere omstændigheder som *isoleret* set ifølge overenskomsten kunne begrunde lønforhøjelser. Virksomheden havde imidlertid godtgjort, at der på det tidspunkt, hvor lønregulering skulle finde sted, var en væsentlig forringelse af økonomien, som nødvendiggjorde spareforanstaltninger, herunder fyring af 10 % af medarbejderne. Det var endvidere godtgjort, at det var denne negative økonomiske udvikling, der var baggrunden for, at ingen opnåede lønforhøjelse pr. juli 1993. Det havde efter opmandens opfattelse formodningen imod sig, at overenskomstens lønbestemmelse, der i princippet svarede til minimallønsoverenskomster på andre områder, skulle forpligte en virksomhed til fuldstændigt at bortse fra virksomhedens økonomiske formåen, når den årlige vurdering skulle foretages m.h.t. den enkelte medarbejders løn. Den sproglige formulering af den omtvistede bestemmelse, herunder formuleringen »*eventuel regulering*«, og bestemmelserne læst i deres sammenhæng tvang da

heller ikke til en sådan fortolkning, der i øvrigt ikke sås at have støtte fra tolkningerne på andre beslægtede minimallønsområder. Herefter fastslog retten, at virksomheden ved den årlige vurdering af, om den enkelte skulle have lønnen reguleret, skulle tage hensyn til ændringer i den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse m.v., *men* at der ved vurderingen af, om lønregulering skulle foretages, *også* kunne tages andre faktorer i betragtning.

Manglende overholdelse af de overenskomsthjemlede *kriterier* for lønfastsættelsen *kan* altså *principielt* påtales, *medmindre* overenskomsten specifikt afskærer dette, eller der er en bindende kutyme for afskæring (jf. nedenfor om afskæring af retten til retlig efterprøvelse).

Særligt om påtale vedrørende det generelle lønniveau

Såfremt grundlaget for lønnen ifølge overenskomsten er en *individuel* vilkårsforhandling, er fagforeningen i konsekvens af den heraf følgende ikke-indblandingspligt afskåret fra at foretage sig hvad som helst for at skubbe en sag i gang. En sådan sag må således koncentrerer sig snævert om det juridiske. Det vil på denne baggrund kunne være vanskeligt for fagforeningen overhovedet at føre en sag om en konkret lønmodtagers aflønning. Hvis virksomhedens lønniveau imidlertid *generelt* set er for ringe i forhold til, hvad lønreglerne forudsætter i lyset af de konkret ansattes personlige kvalifikationer m.v., har arbejdsgiveren principielt begået overenskomstbrud.

Med henblik herpå indeholder overenskomster, der forudsætter individuel lønforhandling på det lokale plan, jævnlig udtrykkelige klausuler om, at organisationerne kan udøve »*påtale*« efter reglerne om behandling af faglig strid, »*når misforhold som helhed taget er til stede*« (eller lignende formuleringer). Tilsvarende klausuler anvendes undertiden i overenskomster, der hjemler regler om lokal lønfastsættelse via *kollektive* forhandlingsforløb

Er der en sådan påtaleklausul i overenskomsten, vil den lokale fagforening hhv. den overordnede organisation, denne er knyttet til, *altid* kunne sætte et klageforløb i gang til afgørelse af, om der faktisk er et *misforhold*.

En udtrykkelig påtaleklausul er imidlertid sådan set ikke nødvendig for at sikre, at der kan udøves retlig kontrol med, at overenskomstens overordnede principper m.h.t., hvad arbejdsgiveren skal foretage sig på det lokale plan, er overholdt. Det kan jo nemlig, som det fremgår

ovenfor, *altid* kræves pådømt ad fagretlig vej, om overenskomstens forskrifter og forudsætninger respekteres, herunder om *lønbilledet* i en virksomhed er *ude af proportioner* til, hvad overenskomstens lønregler må antages at kræve.

En sådan særlig påtaleklausul ved misforhold *kan derfor* evt. forstås på den måde, at *andre* søgsmål vedrørende lønfastsættelsen er afskåret – herunder altså som en *afskærelse* af retten til at opnå en retlig efterprøvelse af de evt. i overenskomsten opstillede konkrete lønkriterier (jf. i øvrigt nedenfor om afskæring af retten til retlig efterprøvelse). Det vil følgelig afhænge af en fortolkning af overenskomsten, herunder af dens kutymemæssige forståelse, om lønmodtagersiden kan påklage også sådanne *andre* tilsidesættelser ved lønfastsættelsen, især ikke-overholdelse af de lønkriterier, der er angivet i overenskomsten, *eller* om klausulen i virkeligheden har overladt den endelige bestemmelse vedrørende sådanne kriteriers iagttagelse til arbejdsgiverens suveræne afgørelse.

Opstår en lønsag ud fra hovedoverenskomstens almindelige forudsætning m.h.t., hvad det lokale lønniveau mere generelt skal være, eller ud fra en konkret misforholdsklausul, vil arbejdsgiveren tabe den, såfremt det samlede lønbillede viser, at overenskomstens intentioner ikke er overholdt. Sager om overholdelse af det generelle lønniveau kan imidlertid være ganske komplicerede:

Når det bedømmes, specielt om *misforhold* foreligger, må det udgangsvis vurderes, hvorvidt lønniveauet det pågældende sted ligger 1) *væsentligt* lavere end lønnen for 2) *tilsvarende* arbejde under 3) *liggende forhold* på 4) *virksomheder af tilsvarende karakter*, 5) uden at dette er begrundet i *rimelige hensyn*.

Det illustreres af f.eks. *FV 17/10 1925*, der kræver, at der skal være misforhold mellem timelønningerne i den pågældende virksomhed og i andre tilsvarende virksomheder – hvorfor sammenligningen i øvrigt ikke kunne ske med *fagets* gennemsnitsfortjeneste inkl. akkord. Et par kendelser af *FV 17/10 1988* mener ikke, at misforhold i forhold til lønniveauet på området som helhed var til stede. Se også *FV 2/12 1964*, der siger, at der ved bedømmelsen må ses på, hvorledes tilsvarende arbejdere, der arbejder under pågældende overenskomst under tilsvarende forhold, er aflønnet. Ligeledes *FV 7/3 1964* hvor den udbetalte timeløn lå væsentligt under gennemsnitslønnen for tilsvarende tidlønarbejde. I *FV 16/9 1999* krævede overenskomsten indi-

viduel lønfastsættelse ud fra den enkeltes kvalifikationer m.m., og sikkerheden for de ansatte bestod i, at begge organisationer havde påtaleret, hvis misforhold på området som helhed var til stede. Afgørende var herefter, om HK-lagermedarbejderne på det pågældende centrallager oppebar lønninger, der var udtryk for et sådant misforhold, og dette misforhold kunne efter overenskomstens opbygning bero såvel på HK-lagermedarbejdernes aflønning sammenlignet med aflønningen af andre lagerarbejdere med sammenligneligt arbejde på samme virksomhed, som på en sammenligning med HK-ere med tilsvarende arbejde i andre virksomheder. Den omstændighed, at HK-erne var på funktionærvilkår i modsætning til dem, de sammenlignedes med, ansås i øvrigt at måtte påvirke vurderingen.

FV 12/8 1942 går tættere på begrundelsen for at kræve en *væsentlig* afvigelse fra lønningerne for tilsvarende arbejde i lignende virksomheder, idet Retten henviser til, at det ved et personligt lønsystem ikke kan undgås, at en virksomhed ligger lavest i statistikken.

Der *kan* i øvrigt naturligvis også være dannet en bindende praksis (kutyme) for, hvad der skal til for at anses overenskomsten for overtrådt, men ikke enhver praksis i så henseende er nok. Se f.eks. FV 24/1 1948 hvor arbejdsgiverorganisationen i en række tilfælde tidligere havde medvirket til opregulering efter klage om misforhold, men hvor dette dog ikke antoges at kunne danne kutyme for, hvad der lå i dette begreb, da det aldrig var erkendt, at reguleringerne byggede på, at sådant misforhold faktisk havde været til stede.

Med hensyn til bevisproblemet bemærker FV 28/7 1998, at det er op til *forbundet* at godtgøre, at det krævede »*misforhold*« var til stede. Men at dette antoges efter omstændighederne at kunne ske udelukkende gennem fremlæggelse af lønstatistiske oplysninger, som viste, at lønnen i en given virksomhed lå markant under lønnen i sammenlignelige virksomheder i branchen. Disse virksomheder behøvede vel ikke have tilsvarende arbejdsgiverorganisatoriske tilknytningsforhold, men det arbejde, der sammenlignedes med hos disse, skulle dog have i det væsentlige samme karakter, og en evt. forskel i løn måtte ikke blot være udslag af *regionale* lønforskelle.

Afvejningen af, om misforhold er til stede bliver i sagens natur ofte meget konkret, og dette er afgørelserne opmærksomme på. Se f.eks. FV 27/9 1966, hvor lønningerne for de ufaglærte mandlige arbejdere på en møbelsnedkerfabrik vel lå betydeligt under gennemsnittet for

møbelsnedkere, men hvor dette gennemsnit i overvejende grad inkluderede lønnen for faglærte, hvorfor det ikke var godtgjort, at der forelå et misforhold. Fremdeles *FV 15/7 1985*, hvor overenskomsten hjemlede påtaleret ved væsentlige afvigelser fra det gennemsnitlige lønniveau, og hvor det antoges, at bonusbeløb, som den indklagede virksomhed gav, måtte medregnes ved sammenligningen, idet sådanne beløb indgik i den tidløn, der var angivet i lønstatistikken, til hvilken der sammenlignedes. Gennemsnittet var konkret påvirket af en enkelt større virksomhed i branchen, og der var herefter ikke grundlag for at kritisere lønnen. Mere speciel er *FV 15/6 1983*, hvor begge parter efter overenskomsten havde påtaleret ved væsentlige afvigelser fra det gennemsnitlige timelønniveau, og hvor arbejdsgiveren med hjemmel heri krævede *nedsættelse* af lønniveauet. Der antoges at måtte vises forsigtighed med at statuere væsentlig afvigelse fra lønniveauet, når *arbejdsgiveren* udøvede påtalen. Hensyn måtte derfor tages til den pågældende, større virksomheds mulighed for særlig rationel arbejdsgang, og der blev derfor ikke givet arbejdsgiversiden medhold i, at der forelå en væsentlig afvigelse.

En af de seneste afgørelser resumerer retstilstanden meget godt:

I *FV 9/3 2000* var spørgsmålet, hvorvidt der forelå misforhold m.h.t. aflønningen på en virksomhed. Overenskomsten bestemte mere konkret, at »*lønnen for den enkelte arbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren og dennes repræsentant og arbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår. ... Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret overfor hinanden i henhold til Regler for behandling af faglig strid.*« Forbundet henviste nu til, at ca. 30 af medarbejderne blot fik minimumssatsen eller ganske lidt derover. Kun ganske få havde en væsentlige højere løn, og i en sammenlignelig virksomhed lå lønniveauet 27 % højere.

Retten udtaler om dette, at sagen rejste to spørgsmål, nemlig *dels* om *lønniveauet* i virksomheden sammenholdt med lønniveauet andetsteds, *dels* om *hvilke* virksomheder, der er sammenlignelige.

Ved vurderingen af spørgsmålet om lønniveauet måtte man have øje for, mente retten, *dels* at der givetvis kan være tale om lønforskelle, der er velbegrundede, *dels* at oplysningerne om lønniveauet i andre

virksomheder skal vedrøre virksomheder, som *klart* er sammenlignelige. Dette forudsætter en nærmere analyse af lønniveauet som sådan, og af om der er sammenlignelige virksomheder. For så vidt angik lønniveauet ansås det utvivlsomt, at der kunne anvendes en lavere sats – måske mindstebetalingssatsen – for medarbejderne i en indkørringsperiode, ligesom der også kunne foreligge særlige – evt. individuelle – forhold, som gjorde, at det ikke lod sig kritisere, at der kun anvendtes løntillæg i begrænset omfang. Man skulle også være opmærksom på, om der arbejdedes i skiftehold, om der forelå særlige tillæg, f.eks. bonusordninger, siger Retten. Endvidere kunne lokale forhold spille ind, ligesom de faciliteter, virksomheden stiller til rådighed, kunne komme i betragtning. Generelle lønstatistikker ansås herefter kun at have begrænset betydning, idet disse normalt dækker områder, der er for spredte til, at en sammenligning er berettiget. Afgørende for resultatet er således en kritisk helhedsvurdering.

Også med hensyn til, hvilke virksomheder der var sammenlignelige, måtte der foretages en nærmere analyse, mente retten. Det er således ikke produktet som sådan, der i så henseende er afgørende, men i højere grad det arbejde, der udføres i forbindelse med fremstillingen af produktet.

På denne baggrund fandt opmanden, at vel kunne det fremlagte materiale vedrørende lønforholdene ikke uden videre lægges til grund, men der var dog markante forskelle i lønniveauet, også selv om man tog i betragtning, at virksomheden i vidt omfang anvendte medarbejdere, der kom ind »fra gaden«. Opmanden lagde herved til grund, at de lønninger i virksomheden, der oversteg den løn, som den væsentligste del af medarbejderne fik (fra 80,40 kr. til 87,50 kr.), udbetaltes til medarbejdere med ganske særlige kvalifikationer, herunder medarbejdere med en faglig uddannelse, en høj anciennitet eller til medarbejdere, der udførte særlige opgaver. Opmanden fandt tillige, at der var grundlag for at foretage en sammenligning af lønniveauet med lønniveauet i de virksomheder, der nærmere var omtalt i sagen. Selv om man ikke helt kunne bortse fra, at arbejdsgangen på den indklagede virksomhed var mere enkel end i de pågældende andre virksomheder, begrundede dette efter opmandens vurdering ikke, at lønniveauet i virksomheden var ca. 20 kr. lavere end lønniveauet i disse andre virksomheder. Ud fra en helhedsvurdering fandt opmanden herefter, at betingelserne for, at organisationerne havde påtaleret

i medfør af overenskomstens § 22, stk. 3, var til stede: Der antoges at foreligge misforhold efter overenskomsten.

Virkningen af overtrædelser

Såfremt det ved den retlige afgørelse konstateres, at arbejdsgiveren ikke har overholdt overenskomstens lønkriterier og overordnede principper, vil der kunne blive tale om bodsansvar. Desuden må arbejdsgiveren naturligvis rette forholdene op for at undgå en ny sag.

Derimod vil den omstændighed, at lønbestemmelserne ikke er overholdt, næppe være tilstrækkeligt grundlag for, at lønmodtagersiden kan iværksætte arbejdsstandsning. Ej heller kan det nødvendige konkrete løntillæg fastsættes ved voldgift, medmindre der er holdpunkt i overenskomsten herfor (jf. ovenfor under 7.2.2 om løsningen af interesselister).

Der er flere afgørelser herom på minimallønsområdet. Det fastslås f.eks. i *FV 9/3 1984*, at de personlige tillæg ikke kunne fastsættes ved voldgift. Tilsvarende fastslår flere *FV af 17/10 1988*, at der ikke var hjemmel for voldgiftsretten til at afgøre en uoverensstemmelse om den almindelige lønfastsættelse, når misforhold ikke antoges at foreligge. *FV 8/6 2001* siger, at kun spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger misforhold, kunne afgøres ved faglig voldgift, og at denne ikke kan fastsætte en evt. betalings størrelse uden hjemmel i overenskomsten, idet dette forudsætter kendskab til arbejdets art, medarbejdernes kvalifikationer m.v., som voldgiftsretten ikke havde. Da et evt. tidligere foreliggende misforhold allerede var oprettet, afviste retten endvidere klagers krav om at få en kendelse, der konstaterede et sådant, idet en forhandling i tilfælde af misforhold normalt var rettet mod fremtiden. I *FV 16/9 2002* skulle lønnen efter overenskomsten aftales individuelt, og ved åbenbar strid med forudsætningerne for løndanelsen kunne organisationen kræve en forhandling. Fagforeningen mente, at overenskomsten var en minimallønsoverenskomst, selv om nogen minimalløn ikke var angivet i den. Her antoges det, at en lønnedsættelses berettigelse ikke kunne påkendes ved voldgift. Mere speciel er *FV 15/4 1991*, der ganske vist tager afsæt i, at voldgiftsretten normalt ikke har kompetence til at fastsætte tillægget, men hvor der i den konkrete sag var tale om at fastlægge konsekvenserne af en midlertidig aftale om lønnedsættelse, og hvor det ville være urimeligt,

om arbejdsgiveren kunne opnå, at denne nedsættelse uden retsafgørelse blev permanent.

Kan adgangen til retsafgørelse afskæres?

En faglig organisation *kan* udforme overenskomstens lønbestemmelse således, at organisationen afskærer sig fra en retlig afgørelse i lokale løntvister, når de lokale parter ikke kan blive enige om at fastsætte lønnen, uanset dette efter overenskomsten er overladt til dem. Med en sådan klausul er det i realiteten anerkendt, at anliggendet, selv om overenskomsten på overfladen måtte give indtryk af noget andet (f.eks. ved at angive nogle materielle lønkriterier), er genstand for arbejdsgiverens *ensidige* bestemmelse.

En tolkning i denne retning er vel overraskende for de fleste, såfremt overenskomstbestemmelsen efter sin ordlyd forpligter arbejdsgiveren til fastsættelse af lønnen efter nogle nærmere angivne retningslinjer, hvis overholdelse teknisk set meget vel lod sig pådømme retligt. Men der er for så vidt intet besynderligt i, at overenskomstparter kan give afkald på retlig efterprøvelse. Retslige tvister *skal* ganske vist som allerede nævnt kunne afgøres retligt, og tvister om anvendelsen af retsregler er jo altså retlige tvister. Men der er ingen, der tvinger nogen til at skrive en overenskomst, som på *alle* punkter rummer retsregler. Overenskomstparter har følgelig frihed til at skrive noget, som de vedtager *ikke* skal betragtes som en retsregel, uagtet bestemmelsen i det ydre ser ud som en retsregel.

Denne udgang forudsætter imidlertid et *meget klart* grundlag, når overenskomsten opstiller lønregler, der umiddelbart fremtræder med et retligt indhold. Såfremt der i henhold til det ovenfor nævnte faktisk *er et retligt grundlag, på hvilket et lønkrav sådan set kan pådømmes ad rettens vej, og retsreglen ikke er demonteret igen gennem en ganske klar vedtagelse herom*, kan sag derfor rejses. I så fald er det endvidere således, at går den faglige organisation *ikke* ind og forfølger sagen, vil domstolene kunne træffe afgørelse i anliggendet efter klage fra den berørte lønmodtager *enten* med hjemmel i arbejdsretslovens § 11 *eller* – såfremt pågældende er uorganiseret eller anderledes organiseret, med hjemmel i almindelige retssikkerhedsprincipper.

I den faglige sag, som er omtalt i *U 2002/2060 H*, skulle lønnen efter overenskomsten for den enkelte medarbejder aftales direkte med arbejdsgiveren, men organisationerne kunne dog i tilfælde, hvor mis-

forhold på området som helhed skønnedes at være til stede, påtale dette efter reglerne om faglig strid, ligesom der kunne kræves en forhandling. Højesteret når her frem til, at Arbejdsretslovens § 11, stk. 2, i lyset af artikel 6, stk. 1, i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention må fortolkes således, at den giver en lønmodtager adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., ikke blot når vedkommende faglige organisation konkret har tilkendegivet ikke at ville iværksætte fagretlig behandling af kravet, men *også* når organisationen *generelt* har afskåret sig fra at kræve fagretlig behandling af en sådan sag.

Heroverfor står *FV 4/7 1997*, hvor en mindstebetalingsoverenskomst ifølge voldgiftsretten *kun* hjemlede adgang til voldgiftsbehandling af uoverensstemmelser om de individuelle lønaftaler, der ifølge overenskomsten skulle træffes mellem medarbejdere og arbejdsgivere, såfremt misforhold *som helhed* var til stede. Denne klausul, mente voldgiftsretten, kolliderede ikke med arbejdsretslovens § 22 om, at Normens forskrifter gælder, når andre betryggende regler om behandling af faglig strid ikke er aftalt. Den udgjorde ifølge Retten *heller* ikke en krænkelse af den enkelte lønmodtagers ret efter Menneskerettighedskonventionens artikel 6.

Formentlig er det voldgiftskendelsen, som viser rette vej. Se herved artiklen i U 2003 B s. 64 ff, hvori bl.a. påvises, at udfaldet af højesteretssagen antagelig er betinget af den måde, på hvilken den blev forelagt Højesteret.

Ifølge arbejdsretslovens § 11 har *organiserede* lønmodtagere, der ikke kan få organisationen til at medvirke i en fagretlig sag for at få afklaret, hvad overenskomsten tilsiger, adgang til at gå til domstolene. Hertil *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 4.2.3.1.2. *Betingelsen* er således *stadig*, at tvisten substantielt set drejer sig om noget, som efter overenskomsten er *defineret* som et retsspørgsmål. Og det er – jf. det lige nævnte – op til overenskomstparterne at bestemme, *hvilke* retskrav de overhovedet vil hjemle. I så henseende bindes medlemmerne af, hvad organisationen måtte have bestemt. Hvis overenskomsten derfor ifølge en faktisk truffet endelig fagretlig afgørelse skal forstås som *ikke* hjemlende et retskrav, kan den organiserede *heller ikke* med rimelighed gå til domstolene og med hjemmel i § 11, stk. 2, få *mere* – medmindre han måtte have et supplerende, individuelt grundlag at støtte sit krav på.

Derimod kan *uorganiserede* (og på linje hermed *anderledes* organiserede) *altid* gå til domstolene for at få afgjort, om arbejdsgiveren har overtrådt gældende regler. Det gælder såvel i relation til tvivl om, *hvad* der overhovedet er retskrav, som *hvad* et evt. sådant personligt, herunder på overenskomsten støttet krav indhold er. Heller ikke den uorganiserede kan imidlertid regne med ad domstolsvejen få en *anden* afgørelse af, hvor langt retskrav på grundlag af *overenskomsten* rækker, end den som måtte følge af en faglig voldgiftskendelse om, hvad der ligger i overenskomsten. Det er jo nemlig stadig formodningsvis er *overenskomsten*, som denne retteligt må forstås, der – i mangel af særligt individuelt grundlag – indgår i den uorganiseredes personlige kontrakt. Kun hvis den uorganiserede kan henvise til en *herudover* liggende individuel aftaleposition (f.eks. støttet på den uorganiseredes mindre nærhed til overenskomststoffet kombineret med hans eller hendes kendelige forventning om, at overenskomsten må forstås strikte efter sin ordlyd) kan pågældende opnå noget andet ved domstolene. *Det*, pågældende så kan opnå, er imidlertid så *ikke* identisk med hvad, en organiseret har ret til efter overenskomsten. Se hertil *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 4.2.3.2.

Hvad bør hovedoverenskomsten tage stilling til?

- Bør der være plads til lokalaftaler og i bekræftende fald angående hvilke emner?
- Bør der blot hjemles *mulighed* for at indgå lokalaftale, eller bør der være *pligt* til at indgå en sådan? Hvad indebærer i givet fald en sådan pligt: Hvilket lokalt *forhandlingsforløb* skal gennemløbes, hvilken *målsætning* skal der forhandles ud fra, hvilken *ordning* skal der tilstræbes (en aftale eller blot en forståelse), skal en opnået aftale være af *individuel eller kollektiv karakter*?
- Hvad er konsekvensen i givet fald af, at der *ikke* indgås lokalaftale om et anliggende, når sådan aftale er forudsat i hovedoverenskomsten: Er der ret til arbejdsstandsning og i bekræftende fald i hvilken form? Er *aktive* kampskridt f.eks. tilladt, herunder sympatikonflikt, eller kun *visse* kampskridt, f.eks. stillingsblokade? Eller kan der kun skrives til individuelle reaktioner, f.eks. fratrædelse eller kontraheringsnægtelse vedr. det omstridte vilkår? Kan sagen evt. føres videre via organisationerne til tvungen voldgift eller nævnssafgørelse, og i bekræftende fald ud fra hvilke kriterier skal dette organ træffe afgørelsen? Skal der evt. laves en tilbagefaldsklausul i hovedoverenskomsten, som træder ind i mangel af lokalaftale?
- Hvem skal forhandle lokalaftalen: Den lokale faglige organisation, tillidsrepræsentanten på dennes vegne eller hvad?
- Skal en indgået lokalaftale være skriftlig, og er et evt. skriftlighedskrav en gyldighedsbetingelse?
- Hvorledes skal lokalaftalen formelt udformes (bør der laves et paradigme, lokalparterne kan gå ud fra)?
- Hvilke styringsinstrumenter bør anvendes i relation til de lokale parter: Bør der opstilles materielle rammer for indholdet af deres aftale? Bør de bindes til hensigtserklæringer eller kriterier for lokalaftalens indhold? Bør der opstilles særlige betingelser for indgåelse

af en gyldig lokalaftale eller indføres en godkendelsesordning for samme? Hvad skal der i givet fald til, for at godkendelse kan nægtes? I hvilken udstrækning må en part i hovedoverenskomsten blande sig i det lokale aftaleforløb?

- Særligt vedr. aftaler om lønforhold: Skal forhandlingen være kollektiv eller individuel? Hvilken grad af organisationsindblanding er acceptabel? Hvad hvis forhandlingen ender resultatløst? Kan lønnen evt. reduceres igen og i bekræftende fald efter hvilken procedure?
- Særligt vedr. aftaler om ledelsesrettens udøvelse: Hvad er den yderste materielle ramme for, hvad arbejdsgiveren skal have lov til at beslutte, og inden for hvilken der kan indgås lokalaftale om anliggendet? Bør der opstilles hensigtserklæringer, pligtige kriterier el. lignende, som tvinger de lokale parter i en bestemt retning? Kan der ved lokalaftale etableres en egentlig vetoet for de ansatte mod uønskede arbejdsgiverbeslutninger? Hvilke procedureregler skal arbejdsgiver i al fald overholde, inden han træffer beslutning, og som sikrer et reelt lokalt forhandlingsforløb?
- Hvorledes kan opsigelse af en lokalaftale finde sted: Hvad er opsigelsesvarslet? Hvilke lokalaftaler er totalt eller delvis sammenkædet med hovedoverenskomsten? Skal en opsigelse af hovedoverenskomsten også betragtes som opsigelse af lokalaftalerne? Hvem har kompetencen til at sige en lokalaftale op, og hvem skal opsigelsen rettes til? Er der pligt til at gennemløbe et forhandlingsforløb inden aftalens udløb, og i bekræftende fald hvem skal starte dette? Hvad er stillingen mellem de lokale parter efter aftalens udløb (jf. ovenfor om de tilfælde, hvor en lokalaftale ikke indgås)?

Bilag 2

Formular for lokalaf- tale

Lokalaftale om ... ()...

Formål

Med et formål at ... har ... og ... (parterne) indgået følgende lokalaf-
tale:

Gyldighedsområde

Aftalen omfatter ... (hvem gælder den for, hvor gælder den, og for
hvilket arbejde gælder den) ...

Materielle regler

... (beskrivelse af, hvad aftalen går ud på) ...

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den .. / .. 20.. således at ...(virkningen for den
konkrete lønudbetaling eller andet) ...

Dette indebærer at ... (hvordan iværksættes den) ...

Opsigelse

Aftalen er bindende i tiden indtil .. / .. 20.. til hvilket tidspunkt den
kan opsiges med ... måneders varsel til en hvilken som helst dag /

Eller: Aftalen er gældende sideordnet med ... (hovedoverenskom-
sten) ... og kan kun opsiges til dennes udløbstidspunkt/ til bortfald
sammen med denne.

Eller: Aftalen er frit opsigelig til et hvilket som helst tidspunkt med
.. måneders varsel

De første ... udgør dog en forsøgsperiode, inden for hvilken aftalen
kan opsiges som følger ...

Stillingen efter udløbet

Efter aftalens bortfald gælder følgende mellem parterne:

Hovedoverenskomstens vilkår

Eller: De vilkår som bestemmes af en faglig voldgiftsret. Denne skal træffe afgørelsen af, hvad der skal gælde, ud fra følgende kriterier: ...

Eller: Følgende særlige vilkår ...

Eller: Der er ret til arbejdsstandsning under iagttagelse af gældende konfliktvarslingsregler i følgende udstrækning ...

Eller: De individuelle parter står frit over for hinanden i h.t. de på individuelt plan gældende regler

Godkendelse

Aftalen er indgået med forbehold af godkendelse hos ... (organisation) ... inden den ../. 20.. .

Dato

../. 20.. .

For ... (arbejdsgiver/arbejdsgiverorganisation):

For ... (forbundets lokalafdeling, klubben el. lign. organisation):

Forkortelser

- AR: Sag ved Den faste Voldgiftsret eller Arbejdsretten
AN: Afskedigelsesnævnet efter DA/LO-hovedaftalen eller tilsvarende nævn
AT: Arbejdsretligt Tidsskrift (arbejdsretlig afgørelsessamling, Jurist- og Økonomforbundets Forlag)
FOB: Folketingets Ombudsmands Beretning
FV: Faglig voldgiftskendelse
H: Højesterets dom
HRT: Højesteretstidende
SH: Sø- og Handelsretsdom
U: Ugeskrift for Retsvæsen
VL: Vestre Landsrets dom
ØL: Østre Landsrets dom

Almindelig Del: Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, papirtrykt 2. udg. 2000

Ansættelsesretten: Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, papirtrykt 3. udg. 2002

Kollektivarbejdsretten: Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, papirtrykt 2. udg., 1999

Foreningsret: Hasselbalch, Ole, *Foreningsret*, papirtrykt 3. udg. 2001

Bemærk at disse værker er anvendt i den ved bogens udgivelse senest foreliggende, dvs. elektronisk opdaterede version (databasen *ArbejdsRet*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag).

Litteraturliste

- Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesbevisloven med kommentarer* (2. udg. 2002)
- Hasselbalch, Ole: *Arbejdsrettens almindelige Del* (2. udg., 2000)
- Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten* (3. udg., 2002)
- Hasselbalch, Ole: *Kollektivarbejdsretten* (2. udg., 1999)
- Hasselbalch, Ole: *Lokale lønftaler* (netpublikation, FTF 2003)
- Illum, Knud: *Den kollektive Arbejdsret* (3. udg., 1964)
- Jacobsen, Per: *Kollektiv Arbejdsret* (5. udg., 1994)
- Kristiansen, Jens: *Den kollektive arbejdsret* (2004)
- Källsström, Kent: *Lokala kollektivavtal. Om lokala parters rättsliga ställning inom fackliga organisationer* (Stockholm 1979)
- Larsen, Anders Søndergaard: *Industriens lokalftaler* (2001)
- Personaleadministrativ vejledning*. Finansministeriet (løbsladsystem med løbende ajourføring)
- Rise, Allan og Poul Skibelund: *Overenskomstfortolkning ved faglig Voldgift* (1992)
- Stokke, Torgeir Aarvaag og Åsmond Arup Seip: *Lokal lønnsdannelse og tvisteløsning – erfaringer fra nordeuropeiske land*, (FAFO, Oslo 2003)

Databaser

ArbejdsRet, Ole Hasselbalch, Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Udgives online og rummer: 1) »Sortbog« i form af a) oversigtsværket (og lærebogen) *Arbejdsret*, b) den blå arbejdsretstrilogi: *Arbejdsrettens almindelige Del*, *Ansættelsesretten* og *Kollektivarbejdsretten* samt c) *Foreningsret*. Værkerne opdateres løbende. 2) Regelsamling med gældende love, hovedaftaler og bagved liggende internationale regelsæt. Opdateres løbende, men rummer ikke bekendtgørelser og lovforarbejder m.v. 3) *Arbejdsretsinformation* med a) resuméer af en halv snes tusinde principielle afgørelser fra stort set alle afgørelsesinstanser rækken tilbage til 1819, søgbare tillige gennem paragrafindgange og et standardstikordssystem opbygget iht. systematikken i trilogien, og b) tilsvarende systematiserede stikordshenvisninger til kildesteder i ca. 1.500 bøger og artikler. 4) Formularsamling rummende kerneparadigmer over en bred flade. 5) Glossar med mere omfattende forklaringer til ca. 1.000 arbejdsretlige specialudtryk. 6) En omfattende samling af links til relevante informationskilder og hjemmesider på Internet. 7) Nyhedsbrevet *Arbejdsretlig Orientering* med nye afgørelser, litteratur og gennemgange af ny lovgivning.

Arbejdsretsportalen, Schultz/DA. Onlineprodukt med løbende opdatering og rummende: 1) Bredt udvalg af fuldtekstafgørelser fra de almindelige domstole og fagretlige afgørelsesorganer (nemlig Arbejdsretten, faglige voldgiftsretter, Afskedigelsesnævnet, Ledernævnet, Samarbejdsnævnet og Tjenestemandsretterne) m.v. samt Folketingets Ombudsmand fra begyndelsen af 1990'erne – voldgiftskendelser dog tilbage til 1970. Afgørelserne er opstillet kronologisk under hver instans ligesom der er påført emneordsindgange til de enkelte grupper. 2) Omfattende regelsamling med lov- og bekendtgørelsestekster, nyere lovforslag, cirkulærer, traktater, visse nøgleaftaler på arbejdsmarkedet m.v., 3) Allan Rises *Overenskomstfortolkning ved Faglig Voldgift* samt DA's *Afskedigelsesnævnet* og en artikel. 4) Nyhedsservice med nye domme og regler.

Stikordsregister

- Adressat, for
 lokalaf taleopsigelser 186 *f*
- Afgørelser, afgrænsningen af
 forvaltningsretlige a. 129 *ff*
- Afskedigelser, lokalaf taler om 107
- Afskæring af retsafgørelse, klausuler
 om 225 *ff*
- Aftaleindgåelsen 90 *ff*
- Aftalepligt ud fra
 forhandlingsklausul 30
- Akkordløn 108 *ff*
- Akkordprislister 109 *f*
- Arbejdsgiverorganisation som part i
 lokalaf taler 82 *f*
- Arbejds miljø, lokalaf taler om 107
- Arbejdsordningens indretning 124 *f*
 – tvister om 215
- Arbejdsstandsning,
 – efter afvikling af en
 lokalaf tale 58 *ff*
 – i anledning af manglende
 lokalaf tale 47 *ff*, 51 *ff*
- Arbejdstiden, lokalaf taler om 106
- Arbejdstidsaf taler, lokale 106 *ff*, 140
 ff
- Begrundelsespligt 132
- Bemandingsaf taler, lokalaf taler
 om 107
- Bestemmelsesret,
 – arbejdsgivers endelige 140
 – arbejdsgivers ensidige ved
 manglende indgåelse af
 lokalaf tale 49
- Betingelser for
 lokalaf taleindgåelse 77 *f*
- Bevisbyrde, lokalaf talers betydning
 for b. i ledelsessager 145
- Bindende virkning, lokalaf talers 43 *f*
- Binding af ledelsesretten via
 lokalaf tale 144 *f*
- Bortfald af lokalaf tale
 – i samlede
 overenskomstsituationer 192 *ff*
 – stillingen efter 202 *f*
- Brancheoverenskomster,
 terminologi 17
- Brud på hovedoverenskomsten,
 lokalaf talens ophør p.g.a. 148 *ff*
- Brud på lokalaf taler 21 *ff*, 211
- Centraloverenskomster,
 terminologi 17
- Delegation
 – opsigelse af lokalaf taler i
 h.t. 159
 – opsigelse af lokalaf taler om 159
 – til at indgå lokalaf taler 41
- Dispensation fra
 hovedoverenskomsten via
 lokalaf tale 42 *f*
- Distancearbejde 107
- Drøftelse 28
- E-mail, lokalaf taler om 107
- Ensidig bestemmelsesret vedr.
 lønfastsættelse, arbejdsgivers 225 *ff*
- Ensidige tilkendegivelser som
 lokalaf tale 94 *ff*
- Fagorganisationen som part i
 lokalaf taler 83 *ff*
- Fagoverenskomster, terminologi 17
- Fagretlig behandling, betydningen af
 regler om ved manglende indgåelse
 af lokalaf tale 57 *f*
- Fagretlige system, som hjemmel for
 lokalaf taleindgåelse 27 *f*
- Fakultative lokalaf taler 28
- Ferieforhold, lokalaf taler om 107

- Flytning,
– af lokalaftaledækkede medarbejdere 120 f
– af produktionssted 102 f
- Forhandling,
– forgæves f. om lokalaftale 53 ff
– om akkord 110 f
- Forhandlinger, forudgående f.s
virkning for om der er indgået lokalaftale 96 ff
- Forhandlingskompetence 32
- Forhandlingspligt,
– arbejdsgivers i lønsager 123 f
– ved manglende indgåelse af lokalaftale 51
– ved opsigelse af lokalaftaler 190 ff
– vedrørende lokalaftaler 28 ff
- Forhandlingsret over for offentlige arbejdsgivere 137 f
- Forhandlingsret, lokalaftaler om 139 f
- Forhåndsregulering via lokalaftale 23 f
- Forlig via lokalaftale 23 f
- Forligsinstitutionen 203
- Forlængelseslovgivning, betydning for lokalaftaler 203 ff
- Formkrav vedr. lokalaftaler 89
- Formular for lokalaftale 230 f
- Forståelse 33 f
- Fortolkning af lokalaftaler 78 f, 211
- Fortolkningsløsning ved manglende indgåelse af lokalaftale 54
- Forudsætninger for overenskomsten, tvister om 209
- Forvaltningsrettens betydning ved lokalaftaleforhandlinger 129 ff
- Fravigelse fra hovedoverenskomsten ved lokalaftale 42 f, 71 ff
- Fravær, lokalaftaler om 107
- Fredspligten 48 ff, 52 ff
– efter afvikling af en lokalaftale 58 ff, 202 f
- Fremgangsmåden ved indgåelse af lokalaftaler 89 ff
- Fremtrædelsesform, lokalaftales 38 f
- Fri forhandling om akkord 110 f
- Fri opsigelsesret for lokalaftaler 160 ff
- Frigørelseskonflikt 198 ff
- Fuldmagt,
– til at indgå lokalaftale 85 ff
– til at opsigelse lokalaftaler 186
- Fælles forståelse 33 f
- Generelle lønniveau, påtale vedrørende 219
- Genforhandlingsret 210
- Geografisk gyldighedsområde, lokalaftales 103 ff
- Godkendelse af lokalaftaler 77 f, 99 ff
- Gyldighedsområde, lokalaftaler 102 ff
- Hensigtserklæringer 30, 77, 145
– i lønforhandlinger 124 ff
- Henvisningsklausuler 79 ff
- Hierarkisk placering af lokalaftaler i overenskomstsyste­met 25 f, 71 ff
- Hjemmelen for lokalaftaler 27 f
- Hovedoverenskomster, terminologi 17
- Husaftaler, se lokalaftaler
- Huskeliste 228 f
- Hybride lønforhandlingsordninger 122
- Implementeringslovgivning 68
- Indforståelse 33 f
- Indgåelse af lokalaftaler 82 ff
- Indhold, lokalaftales 106 ff
- Individuel aftale 34 ff, 136 ff
– fænomenet 14 ff
– nødvendighed for opsigelse af sammen med lokalaftale 153 f
- Individuel aftaleret ved manglende indgåelse af lokalaftale 49 f, 54 ff
- Individuel forhandlingsret i det offentlige 136 ff
- Individuel lønforhandling 119 ff
- Indmeldelse i arbejdsgiverorganisation som basis for lokalaftale 98 f

- Integration af lokalaftaler i
 - hovedoverenskomsten ved opsigelse 179 ff
- Interessetvister 207 f
 - om lokalaftaler 213 ff
- Internet, lokalaftaler om 107
- Klage i lokalaftalesager 21 ff
- Klarificering,
 - opsigelse af lokalaftaler om 157 f
 - via lokalaftale 39 f
- Kollektiv eller individuel,
 - aftale 34 ff
 - forhandling 136 ff
 - lønforhandling 119 ff
- Kollektiv lønnessættelse 127
- Kollektivt retssubjekt som betingelse for lokalaftale 16, 17 ff
- Kompetencemangel ved indgåelsen, lokalaftalers ophør p.g.a. 150
- Kompetencen,
 - til at indgå lokalaftale 85 ff
 - til at opsigelse lokalaftaler 186
- Komplettering,
 - via lokalaftale 40
 - opsigelse af lokalaftaler om 158
- Konsultation 28
- Kontakt, optagelse af lokal 28
- Kontrolforanstaltninger, lokalaftaler om 106
- Kriterier,
 - for løn, overtrædelse af 224
 - for lønfastsættelsen 216 ff
 - for lønforhandlinger 124 ff
- Kutyme som lokalaftale 92 ff
- Ledelsesrettens udøvelse, lokalaftaler om 138 ff
- Lokal enighed 33 f
- Lokalaftaler,
 - fænomenet 16 f
 - hierarkisk placering af lokalaftaler 25 f
 - indholdskrav 23
 - placering i den kollektive arbejdsret 14
 - reguleringsobjektet 25
 - terminologi 17
 - udvikling af lokalaftalesystemer 13 f
- Lokalaftaletvister 207 ff, 213 f
- Lokalløn i det offentlige 116 ff
- Lokalordninger uden
 - aftalekarakter 33 f
- Lovgivning, lokalaftaler forhold til 67 ff
- Løfteklausul 112
- Lønaftaler, lokale 106 f, 108 ff
- Lønakkorder 108 ff
- Lønkriterier 218
- Lønniveau 219 ff
- Lønnævn ved manglende indgåelse af lokalaftale 51 f
- Lønordningens indretning 124 f
- Lønsager, i det offentlige 132 ff
- Lønssystemer, lokale 108 ff
- Løntillæg
 - ifølge lokalaftale, stilling efter overenskomstfornyelsen 196 ff
 - lokalaftaler om 106
 - pådømmelse af 215
 - tvister om 215
- Løntvister 214 ff
- Manglende indgåelse af lokalaftale, virkningen af 45 ff
- Materielle forvaltningsretlige principper 133 ff
- Medbestemmelse, lokalaftaler om 139 ff
- Mindsteløn 113 ff
- Minimalløn 112 f
- Misforhold vedr. løn 219 ff
- Modregningsret ved
 - overenskomstfornyelser 196 ff
- Modstrid med
 - hovedoverenskomsten, lokalaftaler 71 ff
- Nedsættelse af løn 126 ff
- Notatpligt 132
- Nyt arbejde 62
- Offentlige ansættelser,
 - lokalforhandlinger i 128 ff
- Offentlige lønssystemer 116 ff
- Opgavebaserede lokalaftaler 151

- Ophør af lokalaftaler 148 ff
Oplysningspligt 132
Opsigelse,
– af akkordaftaler 112
– af lokalaftaler 148, 152 ff
– af lokalaftaler ved de store
overenskomstfornyelser 192 ff
Opsigelsesvarsel for lokalaftaler 187 ff
Organisationers forhandlingskrav i
det offentlige 137 f
Organisationsindblanding,
– i akkordforhandlinger 110 f
– i lokalaftaleforhandlinger 78
– i lønfastsættelsen 215
– i lønforhandlinger 121 ff
– på mindstelønsområdet 114 ff
– på minimallønsområdet 113
Orienteringspligt vedr.
lokalaftaler 99 ff
Overenskomstkonform tolkning 79
Overenskomstlovgivning, betydning
for lokalaftaler 203 ff
Overenskomstnævn ved manglende
indgåelse af lokalaftale 51 f
Overenskomstsituationer, afvikling af
lokalaftaler i 192 ff
Overtrædelser af lønkriterier,
virkningen af 224
- Paradigme for lokalaftale 230 f
Parterne i lokalaftaler 82 ff
Partsudtalelse, ret til 132
Passivitet ved godkendelse af
lokalaftaler 99
Pauser, lokalaftaler om 106
Personligt gyldighedsområde,
lokalafalers 102 ff
Placering af arbejdstiden 106
Pligtmæssige lokalaftaler 28
Proceduren ved indgåelse af
lokalaftaler 89 ff
Procedureregler,
– forvaltningsrettens 129 ff, 132 f
– lokalaftaler om p. vedr.
ledelsesrettens udøvelse 143 f
Påtaleret i lokalaftalesager 21 ff
- Rammeoverenskomster 116 ff
Rammer for lokalaftaleindgåelse,
hovedoverenskomstens 77
Reduktion af løn 126 ff
Reelle forhandlinger, pligten til at
føre 29 ff
Repræsentationsretten i
lokalaftaletvister 212
Retstvister 207 ff
– om lokalaftaler 211
- Sagsanlæg i lokalaftalesager 21 ff
Samarbejdsudvalg, lokalaftaler i 32
Sammenhæng med
hovedoverenskomsten ved opsigelse
af lokalaftale, 152, 156 ff
Sammenkædning af lokalaftaler med
hovedoverenskomsten ved
opsigelse 169 ff
Samråd 28, 139
Semidispositive love 67 ff
Skandinavien 13
Skriftlighedskrav vedr.
lokalaftaler 38 f, 89
Skønnets grænser, tvister om 212 f,
216 ff
Slumpakkorder 112
Stiltiende lokalaftaler 38 f
Supplering,
– via lokalaftaler 40 f
– opsigelse af lokalaftaler om 158
Sverige¹³
Sympatikonflikt 66 f
Særaftaler, se lokalaftaler
Særoverenskomster, se lokalaftaler
- Tegningsretten i
lokalaftaleforhandlinger 85 ff
Teknologi, lokalaftaler om 107
Terminologi 17 f
Territoriale gyldighedsområde,
lokalafalers 103 ff
Tidsbegrænsede lokalaftaler 151, 188
Tilbagefaldsklausuler ved manglende
indgåelse af lokalaftale 51

- Tillidsmandens,
– forhandlingskompetence 32
– medvirken til individuel
 lønforhandling 120
– rolle ved indgåelse af
 lokaftaler 83 ff
- Tillæg til løn i det offentlige 116 ff
- Tolkningsretten i
 lokaftalesager 211
- Tolkningstvister i lokaftalesager 23
- Tryghedsaftaler, lokale 107
- Twisteløsning i lokaftalesager 21 ff,
 207 ff
- Twistenævn ved manglende indgåelse
 af lokalaf tale 51 f
- Typologi, lokaftalers 39 ff
- Udfyldende opsigelsesvarsel for
 lokaftaler 188 f
- Udfyldning af lokalaf taler 211
- Udløb, af lokalaf tale sammen med
 hovedoverenskomst 152, 156 ff,
 180 ff
- Ufravigelighed,
 hovedoverenskomstens 148 ff
- Ugyldighed af lokalaf taler 148 ff
 – af lokalaf taler p.g.a. modstrid
 med hovedoverenskomsten 76
- Underkendelse af lokalaf taler 100 f
- Undtagelse fra hovedoverenskomsten
 via lokalaf tale 42 f
- Uopsigelige lokalaf taler 148, 151
- Uorganiserede arbejdsgiveres
 indmeldelse i
 arbejdsgiverorganisation 98 f
- Uorganiserede lønmodtageres
 søgsmålsret 226 f
- Vejledningspligt 132
- Vetoret, lokalaf taler som grundlag
 for 140
- Viderebringelse af sagen ved
 manglende indgåelse af
 lokalaf tale 50
- Vilkårsændringer efter afvikling af en
 lokalaf tale, betydningen af 63
- Ændringer af arbejdsvilkårene efter
 afvikling af en lokalaf tale,
 betydningen af 63
- Ændringer af hovedoverenskomsten,
 – betydning for eksisterende
 lokalaf taler 196 ff
 – betydning for lokaftalers
 fortsatte beståen 150

