

arbejdsmarkedets parter. Parterne anses for at være de nærmeste til at varetage udviklingen af dette område. I tilknytning til de kollektive overenskomster gælder forskellige retsprincipper som f.eks. konfliktret og fredspligt. Retten til at anvende kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver udspringer af parternes konfliktret, som grundlæggende sikrer, at der sker udvikling og fornyelse i overenskomsterne, så de modsvarer kravene på arbejdsmarkedet. Fredspligten skaber balance, så der ikke kan indledes konflikt under en gældende overenskomst.

Den danske model er på denne baggrund i høj grad udviklet og beskrevet i retspraksis. Nogle af de grundlæggende principper i den danske model er der senest blevet redegjort for i Arbejdsrettens begrundelse i sagen om Nørrebro Bryghus af 12. december 2007 (sag nr. A2007.831): »Det er karakteristisk for den danske arbejdsmarkedsregulering, at lønniveauet og andre arbejdsvilkår sikres gennem de kollektive overenskomster og ikke gennem lovgivning. Arbejdstagerorganisationernes konfliktret til opnåelse af kollektiv overenskomst er således af afgørende betydning for udviklingen i lønfastsættelsen og opnåelsen af andre centrale arbejdsvilkår i Danmark. [...] Det er således konfliktretten, som her i landet skal sikre interessen i, at alt arbejde her i landet udføres for en minimumsløn mv., som efter danske forhold anses for rimelig.

Selv om arbejdstagerorganisationernes adgang til konflikt ikke er lovreguleret, er den imidlertid ikke ubegrænset, og det er Arbejdsrettens opgave at tage stilling til, om de konflikter, der er iværksat [i nærværende sag], overskrider grænserne for det tilladelige.«

Det kollektive overenskomstsysteem er underlagt/reguleret af særligt indrettede domstole og mægtingsorganer, som Arbejdsretten, de faglige voldgiftsretter og Statens Forligsinstitution. Disse institutioner er blandt andet karakteriseret ved en veludviklet fagkundskab inden for det arbejdsretlige område og en hurtig sagsbehandling, som tager hensyn til det kollektive arbejdsretlige system.

I den nævnte dom fortsætter Arbejdsretten med at citere en redegørelse udarbejdet af DA og LO fra 2003 *Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst*. I redegørelsen, som bl.a. opremser en række kriterier, som indgår i Arbejdsrettens bedømmelse af konkrete sager om konflikter og brugen af kollektive kampskridt, hedder det i det afsluttende afsnit *Sammenfatningen af retstilstanden* s. 42 ff. bl.a.:

»Spørgsmål om lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller af de i denne anledning udstedte konfliktvarsler samt spørgsmålet om lovligheden af an-

vendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, henhører under Arbejdsrettens kompetence jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og nr. 5.

Arbejdsrettens praksis viser, at retten opstiller en række kriterier, der altid indgår i rettens bedømmelse af konkrete sager. Kriterierne er følgende:

Konfliktens overordnede karakter.

Der skal mellem lønmodtagerorganisationen og arbejdsgiveren bestå en interessetvist dvs. en uenighed om, hvorvidt - og i bekræftende fald under hvilke forudsætninger - en kollektiv overenskomst skal indgås eller fornyes.

Konfliktens formål.

Konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål. Formålet med lønmodtagerorganisationens iværksættelse af konflikt skal være at opnå en kollektiv overenskomst med den arbejdsgiver, der lader arbejde, som naturligt henhører under lønmodtagerorganisationens faglige område, udføre. En konflikt der tager sigte på, at opnå overenskomstdækning for arbejdsfunktioner, der ikke falder inden for den aktionerende lønmodtagerorganisationens faglige område, er ulovlig. Hvis det arbejde, der søges overenskomstdækket ikke i forvejen er overenskomstdækket, vil udgangspunktet være, at der forfølges et rimeligt fagligt formål. Ved bedømmelsen af, hvad der er en lønmodtagerorganisationens naturlige, faglige område spiller det ingen rolle om organisationen aktuelt har nogen medlemmer på den konfliktramte virksomhed. Derimod skal organisationen have den fornødne og aktuelle interesse i at overenskomstdække det pågældende område. De formål, lønmodtagerorganisationen lovligt kan forfølge og understøtte med anvendelse af kollektive kampskridt, kan være begrænset af lovgivning eller overordnede aftaler f.eks. hovedaftaler. Formålet med konflikten må ikke være indgåelse af en overenskomst, hvis indhold helt eller delvist er i strid med lovgivningen.

Konfliktens midler.

De kollektive kampmidler, lønmodtagerorganisationen tager i anvendelse med henblik på at formå arbejdsgiveren til indgå en kollektiv overenskomst, skal i sig selv være lovlige. Grænserne for, hvilke kampskridt der lovligt kan tages i brug, fastlægges af Arbejdsretten og under hensyntagen til eventuelle overordnede retsgrundlag i form af lovgivning eller aftaler. Lønmodtagerorganisationens kampmidler er primært strejke og blokade; arbejdsgiverens primært