

# 1 Det kollektive overenskomstforhold

## 1.1 Indledning

En kollektiv overenskomst er en aftale, der indeholder både pligter og rettigheder for arbejdsgiver samt lønmodtager og fastsætter regler om løn- og arbejdsvilkår. Den berører ansatte hos de arbejdsgivere, der har tegnet en overenskomst enten gennem en arbejdsgiverforening eller direkte med en lønmodtagerorganisation.

Kapitlet gennemgår det kollektive arbejdsrets aftalehierarki, herunder overenskomster samt hovedaftaler, som bl.a. indeholder reglerne om fredspligt og ledelsesret.

## 1.2 Den danske model

Den danske arbejdsmarkedsmodel ”den danske model” beror i høj grad på en række kollektive aftaler, der regulerer løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Den danske model omtales også som *flexicurity-modellen* – hvilket er en sammensætning af ordene *flexibility* og *security*. *Flexibility* fordi arbejdsgivere på det danske arbejdsmarked let kan ansætte medarbejdere, men samtidig også let kan afskedige medarbejdere. *Security* fordi der er stor tryghed forbundet med at være uden for det danske arbejdsmarked, som følge af adgangen til kontanthjælp og dagpengesystemet. Den danske model er kendetegnet ved en høj grad af organisering blandt arbejdsgivere og medarbejdere, stor overenskomstdækning, stor villighed til at løse uenigheder mellem parterne og begrænset ansættelsesretlig lovgivning som arbejdsmarkedets parter deltager i ved trepartsforhandlinger mellem regeringen og repræsentanter for arbejdsgiverne og lønmodtagerne.

*Social dumping* er en konsekvens af den danske model. Det indebærer, at udenlandsk arbejdskraft underminerer den danske model ved at tilbyde deres arbejdskraft til ringere løn og ansættelsesvilkår end dem, der følger af overenskomsterne.

## 1.3 Etablering af overenskomstforhold

Den arbejdsretlige lovgivning indeholder hverken en definition af en kollektiv overenskomst eller specifikke krav til etablering af et overenskomstforhold. De krav, der kan udledes af arbejdsretsloven (ARL), tager alene sigte på, gennem almindelige foreningsretlige principper og retspraksis fra Arbejdsretten, at afgrænse kollektive overenskomster over for aftaletyper, der ikke er omfattet af hverken Arbejdsretten eller de faglige voldgifters kompetence. Her tænkes særligt på de individuelle ansættelseskontrakter samt foreningsaftaler.

### 1.3.1 Parter i overenskomstforholdet

En overenskomst er kendetegnet ved at være en aftale mellem en enkelt eller flere arbejdsgivere på den ene side og en gruppe lønmodtagere på den anden side.

### 1.3.2 Kollektivitet på lønmodtagersiden

Den ene part i en overenskomst skal være en nærmere ubestemt kollektivitet af lønmodtagere.

#### 1.3.2.1 Foreningsbegrebet

Foreningsbegrebet er ikke defineret generelt i dansk ret. I almindelighed stilles der følgende krav, opbygget gennem retspraksis og uskrevne grundsætninger, for at anerkende sammenslutningen af lønmodtagere som en "kollektivitet":

- Sammenslutningen skal være åben over for en bredere og skiftende kreds,
- Der må være en foreningsledelse,
- Der skal være tale om en aftale mellem flere om opnåelse af et fælles formål (der stilles ikke krav om, at aftalen skal være skriftlig i form af f.eks. en foreningsvedtægt, hvorfor aftalen kan være mundtlig) og
- Sammenslutningen skal have en selvstændig formue tilhørende den kollektive enhed.

### 1.3.3 Lønmodtagerbegrebet

Der eksisterer ikke en klar og ensrettet definition af lønmodtagerbegrebet, som finder anvendelse på tværs af den ansættelsesretlige lovgivning. Fortolkningen af begrebet skal i stedet ske i henhold til de særskilte retsområder. Om en person anses for lønmodtager vil bero på en konkret helhedsvurdering af forholdene og vilkårene for arbejdsforholdet. Kendetegnende for et lønmodtagerforhold er generelt, at lønmodtageren modtager vederlag for at udføre et stykke personligt arbejde i et over-/underordningsforhold. Karakteristisk for et over-/underordningsforhold er, at arbejdsgiveren har ledelsesretten. Det indebærer bl.a., at arbejdsgiveren har instruktionsbeføjelsen, og at arbejdet udføres for arbejdsgivers regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn samt i arbejdsgiverens navn. I grænsetilfælde vil det blive tillagt betydning, om det udførte arbejde samlet set har større lighed med lønmodtagerarbejde end med selvstændigt arbejde.

### 1.3.4 Aftaleparten på arbejdsgiversiden

Der er derimod intet krav om kollektivitet på arbejdsgiversiden. Afgørende for om der foreligger en kollektiv overenskomst er, at der optræder en arbejdsgiver eller arbejdsgiverforening som modpart:

- Virksomhedsoverenskomst, hvis overenskomsten indgås med en enkelt virksomhed. Denne har kun betydning for den relevante virksomhed (afsnit 1.6.1).
- Organisationsoverenskomst, hvis overenskomsten indgås med en kollektivitet af arbejdsgivere. Der er altså organisationer på begge sider (afsnit 1.6.2).

## 1.4 Krav til en overenskomsts indhold

Typisk defineres kollektive overenskomster som aftaler, der vedrører løn- og ansættelsesvilkår samt forholdet mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne. Da indgåelsen hviler på de aftaleretlige principper, er det derfor også muligt at indgå kollektive aftale mundtligt eller stiltiende.

En overenskomsts bestemmelser kan opdeles i to forskellige typer:

- Obligatoriske bestemmelser, der regulerer forholdet mellem overenskomstparterne, herunder opsigelse af overenskomsten.
- Normative bestemmelser, der regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager, herunder løn- og arbejdsvilkår.

Desuden er det efter Arbejdsrettens praksis ikke afgørende, om parterne benævner overenskomsten som en "kollektiv overenskomst" eller "kollektivaftale", men at dokumentet har karakter af en overenskomst.

### 1.4.1 Krav til overenskomstens form

En kollektiv overenskomst forudsætter som udgangspunkt blot, at der er indgået en aftale mellem en gruppe af lønmodtagere på den ene side og en kollektivitet af arbejdsgivere eller en enkeltstående arbejdsgiver på den anden side.

## 1.5 Forpligtigelser i medfør af overenskomsten

ARL indeholder ikke direkte regler om en overenskomsts forpligtende virkninger mellem parterne og deres medlemmer, men både organisationerne (overenskomstparterne) og det enkelte medlem kan pålægges bodsansvar for overenskomstbrud, jf. ARL § 12, stk. 1 og 4. Kollektive overenskomster forpligter således organisationer og deres medlemmer.

### 1.5.1 Pligter og rettigheder som følger af overenskomstens virkninger

En overenskomst medfører fredspligt for alle, der er forpligtet af den (kapitel 5). Både organisationerne og medlemmerne er bundet af fredspligten i overenskomstperioden. Organisationerne er underlagt en gensidig forhandlings- og procespligt og har således den vigtige funktion at håndhæve overenskomstens regler på vegne af deres medlemmer. Hermed bliver en konflikt mellem individuelle parter hurtigt et anliggende for de ansvarlige overenskomstparter (kapitel 4).

For den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver tager overenskomstens funktion sig ud på forskellig vis, selvom retshåndhævelsen i begge tilfælde befinder sig på et organisatorisk plan:

- For lønmodtagere er overenskomstens mange regler om løn- og arbejdsvilkår i første omgang en minimumsbeskyttelse af lønmodtageren. Lønmodtagere er til gengæld forpligtet til at overholde fredspligten, som overenskomstparterne er underlagt.

- For arbejdsgivere får overenskomstens mange regler karakter af pligter. En arbejdsgiver er alene forpligtet af en organisationsoverenskomst ved at indmelde sig i en arbejdsgiverforening eller tiltræde overenskomsten selvstændigt over for lønmodtagerorganisationen.

## 1.6 Virksomhedsoverenskomster ktr. organisationsoverenskomster

Der sondres overordnet set mellem to typer af overenskomster: *Virksomhedsoverenskomster* (afsnit 1.6.1) og *organisationsoverenskomster* (afsnit 1.6.2). En virksomhedsoverenskomst har sigte på den enkelte virksomhed, mens organisationsoverenskomsten forhandles og indgås for et helt fag eller en hel branche.

### 1.6.1 Virksomhedsoverenskomster

De faglige organisationer tilstræber løbende at overenskomstdække virksomheder, der ikke automatisk bliver forpligtet af en overenskomst ved medlemskab af en arbejdsgiverforening. På det private arbejdsmarked er der et stort antal virksomhedsoverenskomster. På det offentlige område er de mere sjældne, da alle institutioner er omfattet af en organisationsoverenskomst.

Der sondres mellem to typer virksomhedsoverenskomster: *tiltrædelsesoverenskomster* (afsnit 1.6.3) og *særoverenskomster* (afsnit 1.6.4).

### 1.6.2 Organisationsoverenskomster

Der er tale om et forgrenet net af kollektive overenskomster. Disse overenskomster er indgået mellem en række forskellige organisationer på arbejdsgiver- og lønmodtagersiden.

Organisationsoverenskomsterne kan inddeles i tre aftaletyper:

- Lokalaftaler, som fungerer inden for rammerne af en overordnet overenskomst (afsnit 2.4).
- Overenskomster, som retter sig mod de ansættelsesretlige relationer på den enkelte arbejdsplads (afsnit 1.6.2.1). I stigende grad giver overenskomsterne mulighed for tilpasninger via lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejdervalgte tillidsrepræsentanter.
- Hovedaftaler, som retter sig mod de kollektive aftalerelationer (afsnit 1.6.2.2).

Det er kendetegnende for organisationsoverenskomster, at den er forhandlet af en lønmodtagerorganisation og en arbejdsgiverorganisation.

#### 1.6.2.1 Overenskomster

Overenskomster indgås mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer. I modsætning til hovedaftaler udgør kollektive overenskomster meget ofte omfattende regelkomplekser. Der eksisterer dog betydelige variationer mellem de overenskomster, som gælder inden for de forskellige sektorer og brancher.

Der er stort set på alle dele af arbejdsmarkedet indgået overenskomster mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer. I modsætning til hovedaftaler bliver overenskomster fornyet med jævne mellemrum i koordinerede overenskomstforhandlinger for det enkelte hovedområde, typisk hvert andet eller tredje år. Indimellem etableres nye overenskomstforhold, som er tilfældet når der opstår nye arbejdsområder. Ofte etableres reelt set ikke et nyt selvstændigt overenskomstforhold. I stedet oprettes et såkaldt protokollat med en række særvilkår for det nye arbejdsområde som supplement til en eksisterende overenskomst.

### 1.6.2.2 Hovedaftaler

En hovedaftales formål er at regulere overenskomstparternes forhold til hinanden, herunder reglerne for opsigelse og fornyelse af overenskomst og selve hovedaftalen. Derfor betegnes hovedaftalerne ofte som arbejdsmarkedets grundlove.

Den nærmere udfyldning af retsforholdet overlades til medlemsorganisationerne, som kan indgå kollektive overenskomster, herunder lokalaftaler (afsnit 2.4).

### 1.6.3 Tiltrædelsesoverenskomster

**HR:** En arbejdsgiver kan alene blive forpligtet af en brancheoverenskomst ved at indmelde sig i den overenskomstbærende arbejdsgiverorganisation.

**U:** Muligheden for en tiltrædelsesoverenskomst.

En tiltrædelsesoverenskomst betyder, at arbejdsgiveren tiltræder en allerede eksisterende overenskomst indgået mellem to lønmodtagerorganisationer. Den indgås som regel mellem en lønmodtagerorganisation og en uorganiseret virksomhed på området. Typisk går en tiltrædelsesoverenskomst ud på, at parterne er forpligtet til at følge den til enhver tid gældende organisationsoverenskomst, som gælder på området. Hermed kræves i alle tilfælde støtte i tiltrædelsesoverenskomsten, hvis en arbejdsgiver også skal være bundet af hovedaftalen på området.

### 1.6.4 Særoverenskomster

En særoverenskomst er et alternativ til en tiltrædelsesoverenskomst. Ved en særoverenskomst forstås, at arbejdsgiveren selv indleder nye forhandlinger med lønmodtagerorganisationen.

Virksomheden er principielt uafhængig af organisationsoverenskomstens indhold på det gældende område. Ofte vil den dog indeholde en række identiske regler.

Særoverenskomstens uafhængighed fra organisationsoverenskomsten giver arbejdsgiveren mulighed for at tilgodese arbejdsgiverens ønsker i indgåelsen af en overenskomst.

## 1.7 Ophør og fornyelse af overenskomster

Der sondres mellem to forskellige situationer, hvor en overenskomst ophører: Den tidligere gældende overenskomst *bliver afløst af en fornyet overenskomst* (afsnit 1.7.2) eller den

tidligere gældende overenskomst *ønskes opsagt og bragt til ophør med et bestemt varsel* (afsnit 1.7.1).

Baggrunden for denne sondring er, at såvel opsigelse/ophør og fornyelse indgår som væsentlige elementer i et overenskomstforløb og er fastsat i hovedaftalen.

## 1.7.1 Overenskomstens ophør

En overenskomst bringes til ophør ved opsigelse. Fremgangsmåden for korrekt opsigelse af overenskomsten vil normalt fremgå af overenskomsten.

### 1.7.1.1 Opsigelsesvarsel

Overenskomster kan som altovervejende hovedregel opsiges til bortfald med passende varsel, der afhænger af en konkret vurdering.

**HR:** Parterne har mulighed for at aftale opsigelsesvarslets længde.

**U:** Er der ikke indgået en sådan aftale, vil et passende varsel typisk være tre måneder, jf. HA § 7, stk. 1.

Normalt vil en overenskomst indeholde en bestemmelse om, at overenskomsten først kan opsiges til en bestemt dato i et bestemt år. På det offentlige område er det den 1. april det pågældende år, og på det private arbejdsmarked vil det typisk være den 1. marts. Hermed er overenskomsten uopsigelig indtil den pågældende dato nås.

**HR:** Kollektive overenskomster ophører efter varslets udløb.

**U:** De fleste kollektive overenskomster er underlagt en hovedaftale, hvori der gælder særlige procedureregler for opsigelse, f.eks. HA § 7, stk. 2. Heraf følger, at overenskomstbortfald, ud over korrekt opsigelse, forudsætter, at:

- Arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i HA § 2, som bl.a. består i:
  - Lockout fra arbejdsgiversiden (afsnit 4.5.2.1).
  - Strejke fra lønmodtagersiden (afsnit 4.5.1.1).
- Anden overenskomst træder i stedet.

### 1.7.1.2 Frigørelseskonflikt

Som ved andre arbejdskonflikter er det et krav ved frigørelseskonflikter, at der afgives et dobbelt varsel til modparten, inden konflikten kan iværksættes. Dobbelt varsel til modparten skal afgives inden for følgende tidsramme:

- Første varsel, skal være modparten i hænde senest 14 dage før iværksættelsen af konflikten. Her gives der meddelelse om, at man har i sinde at foretage en afstemning.
- Det andet varsel, skal være modparten i hænde senest syv dage forinden konflikten iværksættes. Dette skal præcisere, hvilke områder der omfattes af konflikten.

## 1.7.2 Fornyelse af overenskomstforholdet

**HR:** Overenskomstparter opsiges de kollektive overenskomster med det formål, at der skal forhandles en ny kollektiv overenskomst mellem parterne.

Overenskomstparterne er forpligtede til at overholde overenskomstens bestemmelser, indtil der er indgået en ny aftale, jf. HA § 7, stk. 2. Det betyder, at lønmodtagerne fortsat er sikret samme vilkår, indtil der er opnået en aftale om fornyelse af overenskomsten, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Medlemmerne til de kollektive overenskomster vil umiddelbart blive forpligtet af den nyforhandlede overenskomst. Der er ikke tale om en væsentlig vilkårsændring, som skal varsles med lønmodtagerens opsigelse. Dette er uanset, at den nye overenskomst indeholder ringere løn- og ansættelsesvilkår end den forrige (kapitel 13).

*FV af 13.10.2011 (Assurandørernes ændrede aflønningsvilkår): En overenskomstfornyelse medførte en reduktion af den faste løn og en ændring af bonussatser. Opmændene kom i sagen frem til, at det var påregneligt for den enkelte lønmodtager, at overenskomstfornyelser også kan føre til forringelser af ansættelsesvilkår.*

*AR2015.0084 (BDP's tiltrædelse af en ny overenskomst): Ved en overenskomstfornyelse mellem Turistførerforeningen og medlemmer af Danmarks Rejsebureau Forenings Incoming Fraktion skulle de enkelte medlemmer aflevere en tiltrædelseserklæring, hvis de ønskede at tiltræde den nye overenskomst, jf. overenskomstens § 25. BDP afgav ikke en tiltrædelseserklæring, men spørgsmålet var, om BDP under alle omstændigheder måtte anses for at have tiltrådt overenskomsten, idet det under forhandlingerne blev lagt til grund, at alle de virksomheder, der tidligere var omfattet af overenskomsten, også fremover skulle omfattes, samt at tiltrædelseserklæringen blot var en formalitet. Arbejdsretten udtalte bl.a., at det forhold at stort set alle medlemsvirksomheder indtil da havde valgt at tiltræde overenskomsten ikke i sig selv kunne føre til, at § 25 kunne fraviges. BDP ansås herefter ikke for at have tiltrådt overenskomsten.*

## 1.8 Virksomhedsoverdragelse

Inden for visse frister kan erhververen frasige sig de overtagne medarbejders overenskomst. I det tilfælde skal overenskomsten kun overholdes, indtil den bortfalder i henhold til frasigelsen. Erhververen risikerer dermed også at indtræde som part i en overenskomst på den overtagne virksomhed som følge af passivitet.

Ved Folketingets gennemførelse af virksomhedsoverdragelsesloven (VOL) i 1979, blev der indført en regel med automatisk skyldnerskifte ved virksomhedsoverdragelse. I 2001 førte domspraksis til en ny regel i VOL § 4 a om erhververs adgang til at frasige sig overdragere overenskomster. Hvis erhververen ikke ønsker at være bundet af den eller de overenskomster, som overdrageren har indgået med en lønmodtagerorganisation, skal erhververen underrette den pågældende organisation.

Erhververen af en virksomhed skal ifølge VOL § 4 a senest fem uger efter erhververen opnår kendskab til eller burde have opnået kendskab til overenskomstforholdene hos overdrager, underrette den pågældende lønmodtagerorganisation, såfremt erhververen ikke ønsker at

indtræde i overenskomsten. Dog skal dette ske tidligst tre uger efter den faktiske overtagelse. Det gælder frem til at overenskomsten kan opsiges eller udløber.

Selvom erhververen ikke indtræder i overdragers overenskomst, indtræder erhververen i de individuelle rettigheder, der er sikret den enkelte lønmodtager i overenskomstform.

En erhverver kan på baggrund af en konkret vurdering blive bundet af overdragerens overenskomst, selvom den er frasagt i henhold til VOL § 4 a, hvis det kan godtgøres, at der er handlet med omgåelseshensigt, eller at der foreligger en sådan arbejdsretlig identitet mellem erhverver og overdrager, at overdragelsen ikke kan anses for at have været reel.

*AR2015.0328 (Cimber): Cimber og SAS er selvstændige juridiske personer, men er begge datterselskaber af SAS AB. SAS og Cimber har forskellige overenskomster med henholdsvis CAU og Serviceforbundet. Spørgsmålet gik på, om der forelå en sådan arbejdsretlig identitet, at Cimber i forbindelse med overtagelsen af SAS' fly og personale ikke havde hjemmel til at frasige sig overenskomsten mellem SAS og CAU, jf. VOL § 4 a. Arbejdsretten bemærkede, at det følger af arbejdsretlig praksis, at en juridisk persons overenskomstindgåelse som udgangspunkt ikke forpligter en anden juridisk person – heller ikke for så vidt angår et søsterselskab eller et andet selskab i samme koncern. På baggrund af (i) at SAS og Cimber havde forskellig ledelse, personale og forretningsområder, (ii) at der reelt skete et arbejdsgiverskifte i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen, og (iii) at overdragelsen var begrundet i driftsmæssige forhold relateret til branchen, fandt arbejdsretten det ikke bevist, at formålet med virksomhedsoverdragelsen var at omgå overenskomstforholdet mellem SAS og CAU, hvorfor virksomhedsoverdragelsen fra SAS til Cimber var omfattet af VOL § 4 a. Cimbers frasigelse af overenskomsten med CAU var derfor lovlig.*

### **1.8.1 Indtrædelse i overenskomst som følge af passivitet**

I tilfælde af at erhververen ikke frasiger sig den eller de kollektive overenskomster inden for tidsfristerne fastsat i VOL § 4 a, betragtes overenskomsten som tiltrådt i den overtagne virksomhed som følge af passivitet.