

Ole Hasselbalch,
professor, jur. dr.,

16. december 2007.

Skolebakken 5, 3050 Humlebæk, DK

Tlf. +4549191554 – mob. +4521647570 – fax +4549191854

E-mail: ole.hasselbalch@mail.dk

Folketingets arbejdsmarkedsudvalg.

Vedrørende forslaget til revision af arbejdsretsloven

Ved L 5 har beskæftigelsesministeren i forlængelse af betænkning 1489/2007 foreslået en række ændringer i arbejdsretsloven.

1. De faglige voldgiftsretters område

Efter forslaget § 21, punkt 3, henføres under faglig voldgift sager, herunder sager om lovgivning, som parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift.

Dette er overordnet set praktisk og i pagt med, hvad jeg selv i en årrække har advokeret for. Lovforslaget er imidlertid på visse punkter uklart. Det er således nødvendigt, at det tydeligt fremgår, hvad de faglige voldgiftsretters kompetence er i relation til anliggender, der er reguleret ved en af overenskomsten uafhængig, *individuel aftale* mellem et fagforeningsmedlem og hans arbejdsgiver, og det er nødvendigt at klarificere betydningen af den måde, *organisationsvedtægterne* og *den gældende kollektive overenskomst* er *udformet* på, med relation til den kompetence, der tænkes tillagt de faglige voldgiftsretter i tvister om lovgivning m.v. Ligeledes er det nødvendigt at få tydeliggjort, hvad *uorganiserede* eller *alternativt organiserede* lønmodtageres stilling er ud fra de foreslåede regler.

Det fremgår ikke af lovtæksten, hvad det er for "parter", reglen taler om. Det følger imidlertid af bemærkningerne til forslaget, at *overenskomstparterne* har ret til at henlægge sager om lovgivning og andet, der ikke traditionelt hører under faglig voldgift, til dette forum. Dette har organisationerne sådan set altid kunnet gøre, men kun med det berørte medlems konkrete accept. Reglen giver således kun mening, hvis den indebærer, at organisationen fremtidig kan binde medlemmet til faglig voldgift *uanset* hvad medlemmet selv ønsker. Dette synes da efter bemærkningerne til forslaget til § 21 også at være, hvad der er tilsigtet.

Men hvad er grundlaget for denne kompetence?

1.1. Alment

1.1.1.

Kan organisationen forpligte medlemmet til faglig voldgift ved stående kollektiv overenskomst eller i en konkret opstået tvist om medlemmernes lovhjemlede rettigheder m.v., *uanset* om der ikke i organisations*vedtægten* (organisationens love) er hjemmel for, at organisationen kan binde medlemmerne til den fagretlige afgørelsesvej i sådanne sager? Tillægger § 21 med andre ord organisationerne en beføjelse, de ikke har efter deres gældende *vedtægter*?

Hvad vil i bekræftende fald konsekvensen være af, at medlemmet eventuelt melder sig ud af organisationen, efter at begæring om faglig voldgift er indgivet? Ifølge retspraksis binder organisationer i parentes bemærket *ikke* tidligere medlemmer *efter* udtrædelsen i sager om det forhenværende medlems (overenskomstbaserede) rettigheder eller pligter, *uanset* om disse er opstået forinden.

1.1.2.

Hvordan harmonerer den foreslåede regel om, at organisationen kan binde medlemmet til faglig voldgift i sager om dets lovhjemlede rettigheder m.v., med voldgiftslovens af 2005, § 1, stk. 5, som *kun* holder tvister, der i henhold til kollektiv overenskomst eller arbejdsretslovens § 22 afgøres efter Normen fra 1908-udvalget og "*tilsvarende regler*", uden for denne lovs område? *Formelt* set omfatter voldgiftslovens undtagelsesbestemmelse således ikke 2006-normen, idet den gamle Norm savner hjemmel for faglig voldgiftsbehandling af tvister om de nævnte lovhjemlede rettigheder m.v. Den nye Norm udgør dermed ikke uden videre et "tilsvarende" regelsæt. De er heller ikke den indlysende klarhed for, at lovhjemlede rettigheder m.v. disponeres af den faglige organisation, som der gennem 100 år har været for, at denne disponerer over *overenskomstbaserede* krav (jf. også bemærkningerne til lovforslagets § 9 om grundene til at slække på voldgiftslovens klarhedskrav i traditionelle fagretlige sager).

Med andre ord: Falder de i § 21, punkt 3, omtalte tvister om lønmodtageres lovhjemlede rettigheder m.v. *inden for* eller *uden for* den almindelige voldgiftslovs regler, herunder dennes klarhedskrav? Bør voldgiftslovens undtagelsesbestemmelse ikke ordentligvis ajourføres på baggrund af en ændring af arbejdsretsloven som foreslået?

1.1.3.

Bemærkningerne til lovforslagets § 9 udtaler, at der ved *lovbaserede* krav kan være et behov for efter omstændighederne at stille særlige krav til klarheden i overenskomstparternes aftale om faglig voldgift. Dette indicerer, at man ganske vist anser *lovbaserede* krav for at falde uden for voldgiftsloven i tilfælde, hvor der er skabt hjemmel i kollektiv overenskomst for behandling af sådanne sager ad voldgiftsvejen, men at der dog stilles *et eller andet* klarhedskrav til vedtagelsen om voldgift.

Hvilken klarhed kræves der? Hvis det stilles er samme (betydelige) klarhedskrav som efter voldgiftsloven, blot at vedtagelsen skal foreligge i en kollektiv overenskomst, hvorfor siges det så ikke i bemærkningerne til lovforslaget?

Opfylder Normens regel – som vil komme til at indgå i mange overenskomster – klarhedskravet? Det må den vel antages at gøre, eftersom det ellers er meningsløst i § 33 at give Normen status som udfyldende og på visse punkter endog ufravigelig regel, og Normen (nu) hjemler voldgiftsbehandling af *lovbaserede* krav?

Men det synes i øvrigt som om, der *ikke* stilles *helt* samme klarhedskrav som efter voldgiftsloven, jf. bemærkningerne til § 9, stk. 1, punkt 7, samt i øvrigt til § 21, hvorefter endog "*praksis*" undertiden vil kunne være tilstrækkelig voldgiftshjemmel. Dette modsiges dog af bemærkningerne til § 22, hvorefter *praksis* *ikke* er tilstrækkelig

hjemmel for behandling af lovhjemlede rettigheder ved voldgift. De forklarende bemærkninger til lovforslaget snakker frem og tilbage, uden at læseren får at vide, hvad konklusionen er. Hvad er lovgivers intention?

1.1.4.

Såfremt den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 21 *ikke* tillægger organisationen adgang til at binde medlemmet til behandling ved faglig voldgift *uafhængigt* af, hvad organisationsvedtægten tilsiger, ved hvilket retligt forum skal det da afklares, *om* organisationen efter organisationsvedtægten har adgang til at binde medlemmet til voldgiftsbehandling? Det siges i forslaget § 9, stk. 1, pkt. 7, at tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om (behandling ved) faglig voldgift, skal afgøres af Arbejdsretten. Et organisationsmedlem er imidlertid ifølge forslaget § 13 ikke søgsmålsberettiget ved Arbejdsretten. Hvis den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 21 *ikke* tillægger organisationen adgang til at binde medlemmet til behandling ved voldgift *uafhængigt* af, hvad organisationsvedtægten tilsiger, og medlemmet selv *ikke* vil acceptere, at afgørelsen træffes via faglig voldgift, og derfor skal have retligt efterprøvet, *om* organisationen har adgang til at binde ham i så henseende, må han vel være berettiget til at anlægge sag ved domstolene herom (medmindre organisationens love bindende foreskriver foreningsvoldgift i stridigheder med medlemmerne)? Skal § 9, stk. 1, punkt 7 med andre ord ikke justeres, så at det fremgår, at det kun er tvister *mellem overenskomtparterne*, der sigtes til i bestemmelsen?

1.1.5.

Såfremt organisationens kompetence til at aftale faglig voldgift på medlemmernes vegne i sager om medlemmernes lovhjemlede rettigheder m.v. uanset den formelle ordlyd af § 21, punkt 3, kræver hjemmel i organisationsvedtægten, med hvilken klarhed skal denne vedtægt da være udformet i så henseende?

Er det evt. tilstrækkeligt, at den *overenskomst*, organisationen har indgået, tilstrækkeligt klart (jf. ovenfor) hjemler behandling ved faglig voldgift, således at vedtægten må tolkes i henhold hertil?

Hvor stor skal vedtægtens klarhed være med henblik på organisationens adgang til at indgå voldgiftsaftale i den *enkelte* sag, når organisationen *ikke* har indgået overenskomst om *generel* behandling af disse sager ved faglig voldgift?

Falder tilfælde, hvor organisationens kompetence *kun* følger af organisationsvedtægten og ikke er indskrevet i overenskomsten, uden for voldgiftsloven (jf. dennes § 1, stk. 5, der ikke siger noget om undtagelser hjemlet andetsteds end i *kollektiv overenskomst*)? Bør denne muligt justeres med henblik herpå?

1.2. Særligt om konflikten med modstridende individuelle aftaler

Det må vel som allerede nævnt forudsættes, at der med "parter" i forslaget til § 21, punkt 3, sigtes til *overenskomstens* parter. Hvad gælder, såfremt *overenskomstens* parter generelt eller ad hoc aftaler behandling ved faglig voldgift, medens den *individuelle kontrakt* bestemmer, at tvister om *kontraktens* anvendelse (og evt. om lovanvendelse) skal træffes ved domstolene eller ved en privat voldgift nedsat efter voldgiftsloven?

Spørgsmålet implicerer følgende problemer:

1.2.1.

Omfatter forslaget § 21, punkt 3, ikke blot sager om medlemmets *lovhjemlede* rettigheder, men også sager om medlemmets ved den *individuelle ansættelsesaftale* hjemlede og af overenskomsten uafhængige rettigheder (jf. formuleringen "sager, herunder" sager om lovgivning ...)?

1.2.2.

Gælder organisationens mulige ret til at binde medlemmet til faglig voldgift også i den slags sager evt. *uden hensyn* til, at organisationens adgang til at indgå foruraftale ikke er hjemlet i organisationens vedtægter eller i al fald ikke fremgår af disse med samme klarhed, som voldgiftsloven kræver for vedtagelse af privat voldgift (jf. det tidligere nævnte)? Hvilken klarhed kræves der m.h.t. indholdet af en kollektiv overenskomst om behandling også af de nævnte *individuelle* krav ved faglig voldgift (jf. det tidligere nævnte om klarhedskravet)?

1.2.3.

Såfremt § 21, punkt 3, *ikke* tillægger organisationen kompetence til at beslutte voldgiftsforum i sager om individuelle krav alle tilfælde, hvor skal det så i givet fald afgøres, *hvorvidt* der foreligger en af organisationen uafhængig, individuel aftale?

1.3. Den udenforstående lønmodtagers stilling

Lønmodtagere, der står uden for den faglige organisation, som har indgået en aftale om behandling af tvister ved faglig voldgift, kan i sagens natur ikke være bundet af denne aftale. Udgangspunktet er – herunder ud fra gældende menneskerettighedsprincipper - at sådanne lønmodtagere kan kræve deres sag afgjort ved de almindelige domstole, hvis ikke de er indgået på en efter voldgiftsloven bindende voldgiftsaftale.

Ikke desto mindre er der forekommet retsafgørelser, som binder sådanne lønmodtagere til fagretlig behandling ud fra den personlige ansættelsesaftales lidet klare henvisning til overenskomsten og dermed til den fagretlige tvisteløsningsvej.

Det bør fremgå klart af loven, at sådanne lønmodtagere ikke er omfattet af organisationernes almindelige adgang til at forpligte medlemmerne, herunder fremtidig også til afgørelse af sagen ved faglig voldgift.

Efter en sådan tydeliggørelse, vil det påhvile arbejdsgiveren i selve ansættelseskontrakten i pagt med voldgiftslovens klarheds- og andre krav at understrege, at hvilken vej opståede tvister skal løses, hvis de ikke ønskes placeret under domstolene.

1.4. Løsningsforslag

Lovforslaget udløser således i den foreliggende udformning en række meget komplekse problemstillinger, som det ikke giver noget svar på. Den heraf forårsagede uoverskuelige situation risikerer at afføde tilsvarende mange principielle retssager.

De fleste uklarheder synes imidlertid at kunne undgås og de tilsigtede værdier indvundet, såfremt der etableres en regel i loven, hvoraf fremgår at:

"En arbejdsgiverorganisation eller en lønmodtagerorganisation, der mindst er medlem af en landsdækkende fagforening, kan ved klar regel enten i vedtægten eller i kollektiv overenskomst binde medlemmerne til fagretlig behandling og - afgørelse af disses arbejdsretlige krav, herunder krav bygget på lovgivning, individuel aftale eller andet uden for den gældende kollektive overenskomst liggende retsgrundlag."

På grundlag af en sådan regel vil organisationerne umiddelbart kunne etablere en holdbar ordening, der stemmer med lovforslagets intentioner.

Jeg forudsætter naturligvis, at voldgiftslovens § 1, stk. 5 (hvis henvisning til Normen og arbejdsretslovens § 22 alligevel ordentligvis må korrigeres) justeres, og at det fremlagte lovforslag renses for uklarheder.

2. Den forudgående forhandlingspligt

Den foreslåede lovregel i § 21, punkt 3, bygger på 2006-Normens § 11, som tillægger de faglige voldgiftsretter adgang til efter parternes vedtagelse at behandle sager om lovfortolkning m.v. Det fremgår imidlertid ikke klart af Normen i den nye udformning, hvorvidt den omstændighed, at også disse anliggender nu (muligt) kan afgøres endeligt ved faglig voldgift uden medlemmets accept, implicerer, at der er *pligt* til forudgående at *forhandle* dem efter Normens regler om (forudgående) forhandling af uoverensstemmelser af "faglig karakter".

Hvis det er en betingelse for sagens behandling ved voldgift i h.t. den foreslåede lovregel, at der forinden har fundet fagretlig behandling sted, bør det vel fremgå af loven? Eftersom Normen er tillagt virkning ikke blot som udfyldende regelsæt, men ifølge lovforslagets § 33 efter omstændighederne også på tværs af overenskomstparternes egne tvisteløsningsregler, er det af stor betydning, at der ikke er uklarhed over, hvad Normen forpligter til i så henseende.

Hvis de nye regler hjemler pligt til forudgående fagretlige behandling også af sager om lovhjemlede rettigheder, hvad er da organisationernes muligheder for at indgå bindende forlig på et medlems vegne i en sådan sag på de forberedende forhandlingsstadier? Uden en adgang hertil på linje med organisationernes adgang til at forpligte medlemmerne til endelig afgørelse ved faglig voldgift, forspildes en væsentlig del af formålet med forhandlingen. Men en sådan adgang vil kræve hjemmel i lov. Bør der ikke indføres en sådan hjemmel i lovforslaget?

3. Implementeringen af EU-retsforskrifter via det kollektive overenskomstsistem

Ud fra lovforslagets koncept vil de faglige voldgiftsretter kunne komme til at tage stilling til anvendelsen af overenskomster, der implementerer EU-direktiver.

For at et direktiv kan anses for EU-retligt set tilfredsstillende gennemført, skal dets regler omsættes i tilsvarende danske *utvetydige, klare og offentligt tilgængelige* mindsteregler (så at alle er i stand til at få fuldt kendskab til deres rettigheder, og det kan kontrolleres, at direktivets krav er opfyldt). En berettiget lønmodtager skal endvidere kunne påtale tilsidesættelser i forhold til sig ved danske retsinstanser.

En betingelse for, at en implementeringsoverenskomst vil være EU-retligt set holdbar, er følgelig, at den lønmodtager, der tænkes omfattet af overenskomstreglen, kan opnå sin ret via en judiciel instans. For organiserede lønmodtageres vedkommende vil muligheden for at få sagen ført via fagforeningen og det fagretlige system antagelig

opfylde EU-rettens krav, så længe organisationen er indstillet på at køre sagen. Er den ikke det, skal pågældende kunne komme til de almindelige domstole, hvilket lovforslagets § 11 da også åbner mulighed for. Den *udenforstående* lønmodtager har *kun* muligheden for at gå til domstolene.

Det er imidlertid umuligt for et fagforeningsmedlem, der ikke kan få organisationen til at hjælpe sig, at vide, hvad (implementerings)overenskomsten mere nøjagtigt tilsiger, idet han jo ikke véd, hvilke uskrevne fortolkningsbidrag, supplementer til og justeringer af overenskomsten, herunder kutyper, samt bindende afgørelsespraksis fra fagretlige tvisteløsningsorganer (herunder de faglige voldgiftsretter), der foreligger. Det samme problem opstår for udenforstående lønmodtagere, der måske end ikke kan få adgang til selve overenskomstteksten.

Dette indebærer, at det er EU-retligt set (og antagelig også i relation til Menneskerettighedskonventionen) *meget* tvivlsomt, hvorvidt implementeringsoverenskomster kan kræves lagt til grund i den slags retssager ved domstolene, eller om lønmodtageren har ret til i stedet at påberåbe sig *implementeringsloven*.

Problemet vil imidlertid kunne løses ved, at der i arbejdsretsloven etableres en basis for, at organisationer, der ikke ønsker at leve med denne usikkerhed, kan registrere deres implementeringsoverenskomster (med supplerende protokollater m.v. om tolkningen), således at dette materiale bliver offentligt tilgængeligt (evt. ad samme kanaler som voldgiftskendelserne, jf. forslagets § 28, stk. 7) og dermed kommer til at udgøre et EU-retligt set tilstrækkeligt implementeringsredskab.

Den uholdbare danske retstilstand på implementeringsområdet har længe været en kilde til undren blandt EU's eksperter på området, så problemet kan hurtigt blive akut. Der bør derfor indføres en registreringsmulighed som nævnt i loven, så at de organisationer, der ønsker at gardere deres implementeringsoverenskomster i relation til EU-retten uanset den gennem mere end 30 år fastholdte ideologisk betingede, men antagelig retligt set næppe holdbare opfattelse af, der gælder en anden retstilstand, får muligheden herfor.

En sådan registrering synes i parentes bemærket samtidig at være en mindste sikkerhed for, at klausuler i ansættelsesbevisligheder, der henviser til gældende overenskomst, jf. ansættelsesbevislovens § 3, stk. 2, kan anses for tilstrækkeligt klart at angive, *hvad* det er, der er overenskomstmæssigt gældende i det enkelte arbejdsforhold.

Problemet kunne løses f.eks. ved en tilføjelse til forslaget til arbejdsretslovens § 5 i form af en udvidelse af retssekretariatets opgaver til at omfatte registreringsfunktionen.

4. Anvendelsen af Normen efter lovforslagets § 33

Det fremgår af forslaget til en ny § 33, stk. 2, at "*de til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Regler for behandling af faglig strid (Normen) er i øvrigt gældende, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om behandling og afgørelse af uenighed af faglig karakter*".

Det er forfatningsmæssigt uholdbart at overlade lovgivers kompetence til private parter, jf. den udhævede bemærkning om, at det er den *til enhver tid* gældende Norm, der skal anvendes, altså den, som nogle private parter (DA og LO) vedtager.

Private parter anvender f.eks. ikke nødvendigvis samme regelgivningsteknik som lovgiver, hvilket kan give usikkerhed om den til enhver tid gældende retstilstand ifølge

arbejdsretslovens § 33. Der kan således i en given situation opstå tvivl om, hvad det er for en norm, der skal anvendes.

Hovedorganisationerne vedtog eksempelvis i efteråret 2006 en ny Norm, som formelt ses må anses gældende fra *vedtagelsens* tidspunkt, eftersom regelsættet ikke indeholder nogen speciel ikrafttrædelsesbestemmelse. *Samtidig* synes den nye norm imidlertid at have til forudsætning, at der er vedtaget nogle ændrede regler i arbejdsretsloven. Udenforstående har med andre ord i en lang periode reelt ikke kunnet vide, om det var den gamle eller den nye norm, de skulle anvende med hjemmel i arbejdsretsloven. Dette er ikke uden substantiel betydning, jf. eksempelvis det ovenfor nævnte spørgsmål om forhandlingspligtens udstrækning efter Normen og om afgørelse af lovhjemlede krav ad voldgiftsvejen.

Voldgiftslovens § 1, stk. 5, henviser da som tidligere nævnt også specifikt til den *gamle* norm og ikke til normen i dennes *til enhver tid* gældende skikkelse.

5. Voldgiftsavgørelsens form

Ifølge lovforslagets § 28, stk. 2, træffes afgørelser, der udspringer af enighed eller flertal blandt de partsudpegede medlemmer i en faglig voldgiftsret, ved "kendelse".

Enighed blandt partsdommerne giver i realiteten sagen karakter af et forlig, og et *flertal* blandt partsdommerne giver den karakter af et kvasiforlig. Den slags er uhyre sjældent forekommende. Men *skulle* det forekomme, er det ikke rimeligt at pånøde en opmand noget, der ligner deltagelse i en i realiteten organisationsmæssig, evt. endog forligsmæssig afgørelse, såfremt han er uenig i det resultat, partsrepræsentanterne når frem til. Betegnelsen "kendelse" er derfor uheldig i disse tilfælde og vil i øvrigt kunne give læsere et forkert indtryk af karakteren af den afgørelse, de står over for. I det hele taget ville det være mest korrekt at fastslå i loven, at opnås der et flertal i retten uden om opmanden, protokollerer denne blot det, flertallet er blevet enige om.

6. Omkostningsfastsættelsen ved faglig voldgift

Ifølge arbejdsretslovens § 31 betaler parterne opmandens honorar og udgifter med lige andel til hver, og hver af parterne afholder i øvrigt selv egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling.

Bemærkningerne gør opmærksom på, at tilsidesættelsen af pligten til gensidig loyalitet indebærer, at særligt dadelværdigt og urimeligt misbrug af ordningen (f.eks. åbenbar unødigt trætte eller iværksættelse af åbenbart overflødige og chikanøse foranstaltninger) kan være bodspådragende. Dette synes at tilsige, at den slags ikke mere kan kompenseres gennem omkostningsfordelingen. Dette forekommer unødigt bureaukratisk. Den tilsyneladende binding til en 50/50 % fordeling forekommer også mærkelig med henblik på de tilfælde, hvor faglig voldgift aftales som forum for afgørelse af en sag, som ellers hører under Arbejdsretten, jf. lovforslagets § 21, nr. 2, og hvor omkostningsfordelingen er anderledes. Det er således let at forestille sig, at parterne i en sådan forbindelse glemmer at aftale en omkostningsfordeling som den i Arbejdsretten gældende, nemlig den ved forslaget til § 19, stk. 2 hjemlede.

7. Offentliggørelsen af voldgiftspraksis

Lovforslagets § 28, stk. 7, siger, at kendelser efter anonymisering i henhold til gældende regler kan offentliggøres. Hvad ligger der nærmere i denne konstatering?

De berørte parter kan altid offentliggøre materiale dem vedrørende, og de berørte i en voldgiftssag kan derfor også altid beslutte sig til at offentliggøre afgørelsen. Der har

imidlertid været diskussion om, hvorvidt *andre* har adgang til at offentliggøre sådant, og der har herved været henvist til ophavsretlige synspunkter.

Der er antagelig ingen ophavsret til judicielt materiale, herunder retsafgørelser. Indebærer loven, at det definitivt afklares, at voldgiftsafgørelser frit kan viderekommunikeres (med de begrænsninger, persondataloven tilsiger og som parterne ud fra saglige sekretessehensyn har besluttet)?

Bestemmelsen taler endvidere kun om "*kendelser*", hvilket udtryk efter formuleringen af forslaget til § 28, stk. 4 ikke synes at omfatte opmands"tilkendegivelser". Der er særdeles mange sådanne, og linjen i dem er i mange henseender vigtige for forståelsen af retsstillingen på et konkret overenskomstområde. Op mod halvdelen af det af principielle grunde interessante voldgiftsmateriale har i dag denne karakter, og opmandstilkendegivelser optager da p.t. også en stor del af Schultz' Arbejdsretsportal på Internettet. Det offentlighedsbehov, som ifølge de ledsagende bemærkninger til forslaget trænger sig på i lyset af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, gør sig også gældende i relation til opmandstilkendegivelser.

Bør stk. 7 ikke justeres i overensstemmelse hermed?

Med venlig hilsen,


Ole Hasselbalch