Konflikt-håndtering i det fagretlige system

Fællesmøde / Arbejdsret

FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION

Konflikthåndtering i det fagretlige system
Fællesmøde / Arbejdsret

Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation
Tekst: Pernille Leidersdorff-Ernst og Morten Ulrik Jørgensen

Layout: FH

September 2021

ISBN: 978-87-938922-21-4

Konflikthåndtering i det fagretlige system

Fællesmøde / Arbejdsret

Indhold

Indledning 5

Kapitel 1
Behandling ved faglig voldgift 6
1.1 Hvad behandles ved faglig voldgift? 6
1.2 Etablering af en faglig voldgift 6
1.3 Voldgiftens sammensætning 7
1.4 Afgørelsesformen 8

Kapitel 2
Fællesmøder 9
2.1 Hvad skal behandles på fællesmøde? 9
2.2 Fællesmødeformerne 11

Kapitel 3
Proceduren for afholdelse af almindelige fællesmøder 12
3.1 Indberetning af fællesmøde 12
3.2 Procedurer for etablering af mødet 13
3.3 Hvad sker der på fællesmødet? 13
3.4 Hvor afholdes fællesmødet? 14

Kapitel 4
Proceduren for hastefællesmøder 15
4.1 Indberetning af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser 15
4.1.2 Hastefællesmødets afvikling 16
4.1.3 Særligt om virksomheder med holddrift, forskudt tid m.m. 17
4.2 Andre former for arbejdsstandsning 17
4.2.1 Akkordbortgang 18
4.2.2 ”Delvise arbejdsstandsninger” 18
4.2.3 Lockout og boykot 18

Kapitel 5

Sagsgangen for Arbejdsretten i almindelige klagesager 19

5.1 Indgivelse af klageskrift 19
5.2 Første forberedende retsmøde 20
5.3 Den videre skriftveksling 20
5.4 Særligt om uorganiserede virksomheder 21
5.5 Afgørelsesformerne 21

Kapitel 6

Hastesagers behandling i Arbejdsretten 23

6.1 Frister for indgivelse af klageskrift 23
6.2 Lønmodtagernes overenskomststridige arbejdsstandsninger 24
6.3 Andre kollektive kampskridt 24

Kapitel 7

Bodssatserne i Arbejdsretten 26

7.1 Bodsudmålingen i almindelige arbejdsretssager 26
7.2 Særligt om bod for arbejdsstandsninger 27
7.2.1 Bodstakster for arbejdsnedlæggelser 27
7.2.2 Bod for akkordbortgang 28
7.2.3 Bod for overarbejdsvægring og temponedsættelser 28
7.3. Særligt om organisationsansvar 28

Bilag

1. Hovedaftalen 30
2. Normen 36
3. Arbejdsretsloven 39
4. Skrivelse af 17. december 1990 fra DA om fællesmøder 51
5. Aftale af 7. april 1994 om telefoniske fællesmøder 52
6. Skrivelse af 1. juli 1998 fra DA om planlægning og afvikling af fællesmøder 53
7. Aftale af 24 april 2001 om fællesmøder 55
8. Aftale af 24. april 2001 om effektivisering af arbejdsretssager 56
9. Fælleshenvendelse til Arbejdsretten af 25. april 2001 57
10. Protokollat af 27. oktober 2006 om konflikthåndtering 58
11. Aftale mellem LO og DA om regulering af bod i Arbejdsretten og godtgørelse i Tvistighedsnævnet 60

1. januar 2019 fusionerede de to hovedorganisationer LO, Landsorganisationen i Danmark og FTF til FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Aftaler, som LO har indgået, er overtaget af FH og derfor omtales LO-aftaler i teksten som FH-aftaler. I bilagene står de stadig som LO-aftaler.

Indledning

Den Danske Model er efterhånden berømmet verden over. Det er unikt, at man allerede i 1899 besluttede sig for, at regulering af løn- og ansættelsesvilkår skal ske ved aftale mellem lønmodtager- og arbejdsgiverrepræsentanter og ikke gennem lovgivning. For mere end 100 år siden gennemskuede man altså i Danmark, at stabile og ordnede forhold på arbejdsmarkedet bedst sikres gennem parternes involvering og dermed forpligtelse i forhold til gældende regelsæt.

Aftaler er imidlertid kun noget værd, hvis de håndhæves, og i årene efter Septemberforliget af 1899 drøftedes den bedst mulige sanktionering af tvister om aftalernes efterlevelse. Der nedsattes derfor i 1908 et udvalg, som skulle se på, hvordan man kunne strikke et system sammen, som sikrede overenskomsternes håndhævelse, det såkaldte Augustudvalg.

Den struktur, som dette udvalg valgte for tvistløsningen mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, er ikke ændret væsentligt siden.

Allerede dengang grundlagde man således det trestrengede system, som vi kender i dag.

Man vedtog *Normen*[1], som regulerer sagsgangen ved faglig voldgift i de såkaldte fortolkningstvister, Lov om Den Faste Voldgiftsret, i dag *arbejdsretsloven*[2], som regulerer sagsgangen i spørgsmål om overenskomstbrud og lovligheden af kollektive kampskridt og *forligsmandsloven*, som behandler de såkaldte interessetvister, typisk tvister i forbindelse med fornyelse af eller indgåelse af overenskomst.

Denne håndbog vedrører imidlertid alene sanktioneringen af brud på bestående overenskomster, hvorfor denne alene beskriver sagsgangen i arbejdsretssager. Herudover er dog medtaget en helt overordnet gennemgang af sagsgangen ved de faglige voldgiftsretter.

Håndbogen er tænkt som et praktisk redskab til at navigere rundt i praksis, regler og ikke mindst de mange aftaler til supplering af Hovedaftalen[3] (Septemberforliget), som er indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO)[4] om tvistløsningen i Arbejdsretten.

1) Norm for regler for behandling af faglig strid (kaldet Normen) er medtaget som bilag 2.
2) Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter (i det følgende benævnt ARL) er medtaget som bilag.
3) Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark her medtaget som bilag 1.
4) De supplerende aftaler mellem LO og DA er medtaget som bilag 4-10. Disse aftaler har i vidt omfang smittet af på aftalerelationen til de øvrige hovedorganisationer, såsom Kommunernes Landsforening (KL), Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA), som nu er nedlagt, men regelsættet anvendes fortsat, og Finansministeriet (staten).

Kapitel 1

Behandling ved faglig voldgift

I arbejdsretlig teori og praksis opererer man med to former for retstvister:

- Sager vedrørende overenskomstbrud, som behandles ved Arbejdsretten efter bestemmelserne i Hovedaftalen og arbejdsretsloven
- Sager som udspringer af en tvist om, hvordan en given overenskomstbestemmelse skal forstås, de såkaldte fortolkningstvister. Fortolkningstvister behandles ved faglig voldgift[5] efter særlige overenskomstbaserede regler eller i mangel heraf efter bestemmelserne i Normen. Særlige bestemmelser om sagsgangen ved faglig voldgift er pr. 1. marts 2008 indskrevet i arbejdsretslovens kapitel 2.

1.1 Hvad behandles ved faglig voldgift?

Det er vigtigt allerede fra sagens start at gøre sig klart, hvilken type tvist, der er tale om. Dette navnlig fordi et sagsforløb kan blive forlænget betydeligt, hvis man starter i det forkerte forum. Dette sker i praksis oftest ved, at en sag, som reelt vedrører forståelsen af overenskomsten, anlægges ved Arbejdsretten.

På det organiserede arbejdsmarked vil arbejdsgiversiden ofte allerede i sagens indledende fase gøre gældende, at sagen vedrører en fortolkningstvist, og derfor skal afgøres ved faglig voldgift.

Sker dette, bør rette forum drøftes nøje, da man kan skære op til et år af sagsbehandlingstiden ved at gå direkte til faglig voldgift i stedet for at gå videre med fællesmøde, skriftveksling for Arbejdsretten og afgørelse af formalitetsspørgsmålet (spørgsmålet om rette afgørelsesforum).

I 2015 henviste Arbejdsretten – som i de foregående år – et betydeligt antal sager til faglig voldgift efter påstand fra arbejdsgiverne.

1.2 Etablering af en faglig voldgift

De fleste FH-overenskomster indeholder regler for etablering og gennemførelse af faglig voldgift og langt de fleste er tydeligvis inspireret af den over 100 år gamle Norm. Udgangspunktet er, at det tilstræbes, at tvisten løses så tæt på åstedet og de oprindelige parter som muligt. Derfor opererer en del overenskomster med lokalforhandling (mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten/

5) Bemærk at også sager om opsigelse af tillids- og sikkerhedsrepræsentant pr. tradition behandles ved faglig voldgift, uagtet at sådanne sager kan indebære klare brud på såvel overenskomsten som Hovedaftalen. De eventuelle brud må derfor samtidig indbringes for Arbejdsretten, medmindre man bliver enige med modparten om, at voldgiftsretten også kan tage stilling til disse.

afdelingen), mens nogle starter med mæglingsmøde (hvor de lokale parter og repræsentanter for organisationerne mødes).

Langt hovedparten af alle tvister løses da også lokalt ved tillidsrepræsentantens og/eller afdelingens mellemkomst.

I hovedparten af overenskomsterne kan voldgiften etableres umiddelbart efter mæglingsmødet, men i enkelte kræves herudover et organisationsmøde, som typisk afholdes i København. Hvis en overenskomst er indgået med flere forbund eller et kartel, kan der endvidere være regler om godkendelse fra øvrige forbund, før et forbund kan få en voldgift etableret.[6]

Der er typisk fastsat frister for, hvornår møderne skal afholdes. En part, som vægrer sig mod eller trainerer den fagretlige behandling, kan idømmes bod herfor i Arbejdsretten.

I nogle overenskomster har man tilsvarende fastsat frister for skriftvekslingen i faglig voldgift, sådanne er også udviklet i praksis mellem organisationerne.

Fristerne er oftest vejledende, men i nogle tilfælde er de præklusive, det vil sige, at en part afskæres fra at gøre sine synspunkter gældende, hvis skriftet kommer for sent. Særligt beklageligt er dette naturligvis, hvis klageskriftet er forsinket, da det betyder, at sagen betragtes som frafaldet.[7]

1.3 Voldgiftens sammensætning

Langt hovedparten af FH-overenskomsterne har kopieret Normens bestemmelser om, hvordan voldgiftsretten sammensættes, nemlig med to repræsentanter fra henholdsvis arbejdsgiver og lønmodtagerside og en dommer som opmand.[8] Er der tale om en principiel og vidtrækkende problemstilling, kan voldgiftsretten – i lighed med Arbejdsretten - sættes med tre juridiske dommere.

Efter revisionen af Normen og ændringen af arbejdsretsloven pr. 1. marts 2008 er voldgiftsinstituttet blevet lidt mere formaliseret og med sikkerhed bragt i overensstemmelse med almindelige retssikkerhedsprincipper.

I dag er der som udgangspunkt offentlig adgang til voldgiftsforhandlingen, og kendelser og tilkendegivelser i faglige voldgifter er i lighed med civilretlige afgørelser offentligt tilgængelige.

Der er adgang til vidneførelse under faglig voldgift, og det vil typisk være de personer, som har været involveret i overenskomstforhandlingerne, som afgiver forklaring om drøftelserne under den omstridte overenskomstbestemmelses tilblivelse.

6) Det gælder fx efter Mejerioverenskomsten, hvor alle parter skal mødes forud for en voldgift og godkende gennemførelsen af denne. Tilsvarende følger det af Industrioverenskomsten, at CO-industri og DI skal mødes og drøfte sagen, inden en voldgift kan gennemføres.

7) En mellemting kendes fra fx Industriens overenskomst, hvor klager, hvis klageskriftet kommer for sent, skal betale 100.000 kr. til modparten, hvis sagen ønskes fremmet.

8) Normalt vil parterne blive enige om en juridisk dommer, som er opregnet på Arbejdsrettens liste over opmænd og herefter anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af denne. Kan der ikke opnås enighed om en fælles indstilling, anmodes Arbejdsrettens formand tilsvarende om at foretage udpegning.

FH stiller – i det omfang arbejdet tillader det – en procedør til rådighed, som også kan bistå med skriftvekslingen[9], hvis forbundet anmoder herom.

1.4 Afgørelsesformen

I hovedparten af sagerne kommer opmanden (den juridiske dommer) med en tilkendegivelse umiddelbart efter sagens foretagelse, og parterne har herefter følgende valgmuligheder:

Den klagende part kan med modpartens samtykke hæve/trække sagen.

Parterne kan forlige sagen i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse – eventuelt med anmodning om en begrundet redegørelse for afgørelsen.

Parterne eller en af parterne kan anmode om en egentlig kendelse i sagen.[10]

I mere komplicerede og/eller principielle sager kan opmanden undlade at fremkomme med en mundtlig tilkendegivelse og efterfølgende fremsende en kendelse til parterne.

9) Dette gælder dog ikke, hvis sagen må anses at indeholde elementer af grænsetvister mellem FH's forbund.
10) Parternes overvejelser i denne forbindelse beror typisk på sagens kompleksitet og overvejelser om, hvad man i givet fald vil kunne bruge en kendelse til.

Fællesmøder

Procedurer og regler for afholdelse af fællesmøder er som nævnt reguleret i Hovedaftalen og suppleret af de i note 4 omtalte hovedorganisationsaftaler.

Fællesmødet, der afholdes under medvirken af hovedorganisationerne, er i reglen sidste chance for en forligsmæssig løsning af sagen.[11]

Hvis der er tale om et løbende brud på overenskomsten, kan en sag begæres direkte på fællesmøde, men det vil som udgangspunkt være en fordel at indlede sagen lokalt, hvor al dokumentation er tilgængelig.

Hovedformålet med fællesmødet er at søge sagen forligt, hvilket da også i vidt omfang lykkes. I størstedel af sagerne bliver der indgået forlig eller lavet procesaftale, ligesom en del sager finder sin løsning på baggrund af fællesmødebegæringen, således at trækkes/forliges inden mødet.

Såfremt enighed ikke kan opnås, er fællesmødet adgangsbilletten til at få sagen prøvet for Arbejdsretten, jf. Hovedaftalens § 10. Der udarbejdes derfor altid referat fra mødet.

2.1 Hvad skal behandles på fællesmøde?

Det er som ovenfor anført kun brud på en overenskomst, jf. ARL § 9, stk. 1, nr. 2, eller uoverensstemmelser efter Hovedaftalen, jf. ARL § 9, stk. 1, nr. 1,[12] der kan behandles på fællesmøde og dermed indbringes for Arbejdsretten. Forudsætningen for at få en sag i Arbejdsretten er derfor som alt overvejende hovedregel, at der eksisterer en overenskomstrelation parterne imellem.

Der er dog undtagelser herfra.

Således ligger det inden for Arbejdsrettens kompetence at behandle

- tvister om, hvorvidt der overhovedet eksisterer en overenskomst parterne imellem, jf. ARL § 9, stk. 1, nr. 4,
- tvister om konflikters lovlighed, herunder navnlig spørgsmålet om lovligheden af konflikter rettet mod ikke-overenskomstdækkede virksomheder, jf. ARL § 9, stk. 1, nr. 5, og
- tvister om lønmodtagernes individuelle rettigheder efter en virksomhedsoverdragelse, jf. virksomhedsoverdragelseslovens (VOL) § 4a.

En overenskomstrelation kan etableres på følgende måder:

1. En virksomhed, som indmelder sig i en arbejdsgiverorganisation, bliver omfattet af dennes aftaler med forskellige forbund. De

11) Det sker også ikke helt sjældent, at sagen forliges senere under sagsforløbet.
12) Også spørgsmål om fortolkning af Hovedaftalen behandles i Arbejdsretten.

fleste af de arbejdsgiverorganisationer, som ikke er under en hovedorganisation, har tillige tiltrådt en hovedaftale.[13] Der findes arbejdsgiverorganisationer under hovedorganisationerne, som ikke har overenskomst med enkelte forbund,[14] men disse er dog fortsat bundet af hovedaftalebestemmelserne i relation til FH's medlemmer.

2. Hvis en virksomhed melder sig ud af en arbejdsgiverorganisation, medfører dette ikke, at overenskomsten falder bort. Den på udmeldelsestidspunktet gældende overenskomst følger med.[15] En virksomhed kan således være overenskomstforpligtet gennem tidligere medlemskab af en organisation.
3. Hvis en overdragelse af en virksomhed eller en del af virksomheden omfattes af virksomhedsoverdragelsesloven, følger det af denne lovs § 4a, at den nye indehaver bliver part i et på virksomheden bestående overenskomstforhold, hvis den nye indehaver ikke frasiger sig (opsiger) overenskomsten inden for nærmere fastsatte korte frister. Når fristen er sprunget, er den nye indehaver således automatisk overenskomstdækket.
4. Desværre ser en del virksomheder ikke fordelen ved at være dækket ind gennem en professionel arbejdsgiverorganisation. Mange nyetablerede små og mellemstore virksomheder vælger derfor blot at indgå tiltrædelsesoverenskomster med de lokale forbund, når de henvender sig om overenskomstdækning. En tiltrædelsesoverenskomst refererer typisk til hovedoverenskomsten på det pågældende område og har sædvanligvis også en henvisning til den relevante hovedaftale. Herudover kan der være aftalt særlige vilkår parterne mellem.[16]
5. Endelig findes der en række virksomhedsoverenskomster indgået lokalt på større virksomheder i Danmark.

I tilknytning til overenskomsterne – uanset hvilke – er der ofte indgået en række lokalaftaler mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Tilsvarende kan der på den enkelte virksomhed have dannet sig kutymer.[17]

Både kutymer og lokalaftaler anses for afledt af parternes aftalerelation, hvorfor brud på disse også behandles i Arbejdsretten.

13) Fx har Arbejdsgiverne generelt tiltrådt DA-LO Hovedaftalen.
14) Fx HK på grund af deres såkaldte 50 %-regel.
15) Enkelte brancheoverenskomster, fx restaurationsbranchen, indeholder dog bestemmelser om, at virksomheder efter udmeldelse skal følge den til enhver tid gældende overenskomst. Dvs. at virksomhederne også efter udmeldelsen bliver forpligtet af senere aftalte ændringer i overenskomsten.
16) Dette er fx helt sædvanligt i forhold til østarbejdere, hvor forbundet erfaringsmæssigt har behov for særlig dokumentation for overenskomstens overholdelse.
17) En praksis som parterne har fulgt gennem en årrække og følt sig retligt forpligtet af. Uenighed om en kutymes eksistens og indhold afgøres normalt ved faglig voldgift.

2.2 Fællesmødeformerne

Der findes to typer af fællesmøder. De såkaldte hastefællesmøder, hvor man behandler alle spørgsmål, som relaterer sig til en verserende arbejdskonflikt (arbejdsstandsning, blokade, boykot, lockout mv.) og de såkaldt almindelige fællesmøder, hvor man behandler alle øvrige former for overenskomstbrud – underbetaling, manglende pension, brud på arbejdstidsreglerne mv.

Mens DA er klager i langt den overvejende del af hastefællesmøderne, tegner FH sig for klagerne i stort set alle de almindelige sager.

Proceduren for fællesmødets etablering og gennemførelse er forskellig, hvorfor de to former for fællesmøder behandles særskilt.

Kapitel 3

Proceduren for afholdelse af almindelige fællesmøder

I de almindelige sager, som typisk vedrører krænkelse af lønmodtagernes rettigheder, vil der ofte have fundet et længere forhandlingsforløb sted, inden man når frem til fællesmødet. Sagen har været lokalforhandlet og/eller på mæglingsmøde. På disse møder må tvisten forventes at have været drøftet og måske delvist løst.

Tilsvarende må de for tvisten relevante bilag forventes at have været forelagt eller udleveret.

Tillidsrepræsentanten og/eller afdelingen har herved, gennem den indledende fagretlige behandling, fået en række oplysninger, som er relevante for forståelsen af den konkrete tvist mellem parterne.

3.1 Indberetning af fællesmøde

Det er af afgørende betydning for muligheden for at løse en sag på fællesmødet, at alle parter er godt klædt på til drøftelsen. Indberetning af sagen sker i dag elektronisk via FH's Jurportal, hvor man guides igennem, hvilke fornødne oplysninger FH skal have forud for fællesmødet.

En indberetning af et overenskomstbrud skal som minimum indeholde følgende oplysninger:

1. Virksomhedens navn og adresse samt oplysning om ejerforholdet. Er der tale om et selskab eller en personligt ejet virksomhed. I det sidste tilfælde skal indehaverens navn angives. Er virksomheden et interessentskab, angives selskabet navn og adresse samt interessenternes navn og adresse.
2. Oplysning om hvilken arbejdsgiverorganisation virksomheden er medlem af.
3. Hvis virksomheden er uorganiseret skal overenskomstgrundlaget beskrives. Er virksomheden overenskomstdækket gennem en tiltrædelsesoverenskomst eller en virksomhedsoverenskomst, skal denne vedlægges i kopi. Vedrører sagen brud på en lokalaftale, skal denne tilsvarende medsendes.
4. En grundig beskrivelse af uoverensstemmelsen og hvilke bestemmelser i overenskomst, der er begået brud på. Hvis arbejdsgivers synspunkter ikke fremgår af mødereferaterne, skal disse angives.
5. Hvis medlemmerne har krav på efterbetaling, skal en specificeret opgørelse af kravene vedlægges.
6. Dokumentation for kravsopgørelserne (fx arbejdssedler, lommebogsfortegnelser, lønsedler mv.) skal så vidt muligt vedlægges.
7. Mødereferater fra sagens hidtidige behandling.
8. Oplysning om og dokumentation

for virksomhedens eventuelle tidligere overenskomstbrud (gentagelsestilfælde).

9. Oplysning om hvorvidt sagen skal behandles som en hastesag samt forslag til mødedatoer.

3.2 Procedurer for etablering af mødet

Proceduren for afholdelse af fællesmøder i almindelige sager er, at forbundet skriver til FH med begæring om fællesmøde. Med udgangspunkt i forbundets indberetning vil FH herefter begære fællesmøde over for fx DA.

Det er mellem DA og FH aftalt, at fællesmødet skal være afholdt inden for 14 dage, dog kan særligt hastende sager kræves behandlet inden for 7 dage. I fællesmødebegæringen angives derfor to mødeforslag inden for henholdsvis 14-dages eller 7-dages fristen.

DA videresender begæringen til deres medlemsorganisation, som herved tillige indkaldes til fællesmødet sammen med medlemsvirksomheden.

DA meddeler snarest og senest 2 dage efter elektronisk, hvilke eller hvilken af de af FH angivne tidspunkter, man vil være i stand til at deltage. Hvis DA undtagelsesvis ikke kan på nogen af de foreslåede tidspunkter, meddeler DA elektronisk mindst to andre tidspunkter inden for fristen.

Der er enighed om, at 14-dages fristen så vidt muligt skal overholdes, men at ferie, helligdage, sygdom og lignende kan medføre en forlængelse af fristen.

DA bekræfter elektronisk, hvornår mødet afholdes.

Såfremt fællesmødet skal aflyses, fx fordi der lokalt er indgået forlig i sagen, skal forbundet snarest oplyse FH herom. FH vil herefter meddele DA, at fællesmødet er aflyst.

3.3 Hvad sker der på fællesmødet?

På fællesmødet er det hovedorganisationerne, der forhandler sagen og forsøger at få denne løst. Forbund, lokalafdelinger, tillidsrepræsentant samt eventuelle medlemmer er til stede på fællesmødet med henblik på at sikre sagens rette oplysning, men deltager ikke i de direkte drøftelser mellem repræsentanterne for hovedorganisationerne.

Herved sikres det, at sagen behandles mellem to parter, som ikke har nogen forudgående involvering i sagen, hvilket ofte kan bidrage til sagens løsning.

Såfremt parterne finder det hensigtsmæssigt, kan fællesmødet i nogle tilfælde overgå til afholdelse som et plenummøde. Dette kan fx være tilfældet ved uenighed om større betalingskrav, eller hvis der er uenighed om, hvad der er passeret under tidligere møder mellem parterne.[18]

På fællesmødet behandler man som udgangspunkt kun de forhold,

18) I KL, Danske Regioner og Personalestyrelsen har man den modsatte tradition. Her er udgangspunktet, at man starter i plenum, hvorefter parterne kan gå hver til sit, hvis det skønnes hensigtsmæssigt. For fællesmøder, der afholdes i FHh, følges DA-LO traditionen.

som er beskrevet i fællesmødeindberetningen. Fremkommer der nye anklager på mødet, kan modparten som udgangspunkt modsætte sig at behandle disse og henvise til, at der må begæres nyt fællesmøde om de nye forhold.

Bærer fællesmødet i retning af fortsat uenighed mellem parterne, vil det ofte være hensigtsmæssigt, at man på lønmodtagerside bruger lidt tid på at drøfte, om der mangler dokumenter eller andet til brug for udarbejdelse af klageskrift i sagen.

3.4 Hvor afholdes fællesmødet?

Som udgangspunkt afholdes alle fællesmøder i den hovedorganisation, hvor virksomheden er medlem. Det vil sige, at fællesmøder i sager med virksomheder, der er medlem af en organisation under DA, afholdes i Dansk Arbejdsgiverforening. Tilsvarende gælder, for så vidt angår KL, Danske Regioner og Personalestyrelsen.

Er der derimod tale om mindre arbejdsgiverforeninger, fx Dansk Håndværk, Arbejdsgiverne og Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgiverforening, som ikke er medlemmer af en hovedorganisation, afholdes fællesmøderne i FH. Tilsvarende gælder for uorganiserede virksomheder.[19]

19) Netop dette har tidligere været meget omstridt, da denne praksis alene baserede sig på det af Niels Waage i den kommenterede Arbejdsretslov, 2. udgave, side 111 anførte. Ved Arbejdsrettens dom af 16. november 2011 i sag nr. 2011.0455 er denne praksis imidlertid cementeret.

Proceduren for hastefællesmøder

Efter arbejdsretslovens § 9, stk. 2, skal fællesmøde i forbindelse med strejke, lockout, akkordbortgang mv. afholdes senest dagen efter, at denne er påbegyndt, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden. Hvis arbejdet genoptages forud for fællesmødet, skal dette derfor straks meddeles til forbundet og FH.

Mere end 90 pct. af hastesagerne indberettes af DA og vedrører lønmodtagernes overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Disse er aftalemæssigt – navnlig op gennem nullerne – blevet underlagt en særlig detaljeret regulering.

I det seneste årti har antallet af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og varigheden af disse dog været markant faldende.

Fælles for alle typer af arbejdsstandsninger på lønmodtagerside er bestemmelserne om formildende omstændigheder i ARL § 12, stk. 5 og 6. Hvis arbejdsstandsningen er rimeligt begrundet i arbejdsgivers adfærd, eller et af virksomheden begået overenskomstbrud, bør dette – i det omfang det står klart allerede ved fællesmødets afholdelse – gøres gældende på fællesmødet.

Mener man fra lønmodtagerside, at arbejdsstandsningen udspringer af et overenskomstbrud fra arbejdsgiverens side, skal lønmodtagersiden sørge for, at forholdet undergives fagretlig behandling. Sker dette ikke, kan forholdet næppe påberåbes som en formildende omstændighed.

Er arbejdsstandsningen begrundet i trivselsmæssige faktorer, bør det endvidere overvejes, om der alene skal gives et betinget pålæg med forbehold for Normens § 17. Forbundet kan i denne situation også undlade at give pålæg, men dette vil altid være forbundet med en risiko for at blive mødt med en påstand om organisationsansvar. Man skal derfor være meget sikker på, at betingelserne i Normens § 17 er opfyldt, før et pålæg nægtes.

I det følgende behandles de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og de øvrige hastesager hver for sig.

4.1 Indberetning af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

Ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fremsender DA samme dag senest kl. 15.30 en begæring om fællesmøde til FH, hvoraf det fremgår:

- hvilken virksomhed arbejdsstandsningen er iværksat på. Hvis en virksomhed har flere arbejdssteder eller afdelinger, skal de berørte arbejdssteder/afdelinger anføres,
- tidspunkt for arbejdsnedlæggelsens iværksættelse,
- oplysninger om hvilke forbunds medlemmer som deltager i ar-

bejdsnedlæggelsen,
- oplysninger om årsagen til arbejdsnedlæggelsen, hvis denne er kendt, samt
- forslag til mødetidspunkt den efterfølgende dag.

Også for så vidt angår hastefællesmøderne gælder det, at man alene kan behandle de kritikpunkter, som fremgår af fællesmødebegæringen, med mindre den indklagede part indvilger i at behandle nye klager.

FH vil straks videresende mødeindkaldelse til det/de involverede forbund vedlagt den fra DA modtagne indberetning. Det konkrete tidspunkt for mødets afholdelse aftales typisk elektronisk parterne imellem.

4.1.2 Hastefællesmødets afvikling

Også i denne situation er det repræsentanterne fra FH og DA, der drøfter substansen i sagen samt fællesmødereferatets formulering.

Hastesagerne går direkte til fællesmøde med meget kort frist, så forhåndskendskabet til sagen vil ofte være begrænset til arbejdsgiversidens indberetning. De lokale repræsentanter og forbundene bør derfor efter omstændighederne være til stede på fællesmødet med henblik på sagens oplysning.

Formålet med fællesmødet er, set fra arbejdsgiverside, at få et pålæg om arbejdets genoptagelse. Er arbejdsstandsningen overenskomststridig, vil FH og forbundet være forpligtet til at erkende, at arbejdsnedlæggelsen er overenskomststridig og give et *sædvanligt pålæg* til medarbejderne om at genoptage arbejdet senest dagen efter ved normal arbejdstids begyndelse.[20] Sker dette ikke, kan forbundet pådrage sig et organisationsansvar, som kan medføre en betydelig bod.

I Normens § 17 er dog indeholdt tre undtagelser fra forbuddet mod at vægre sig mod at arbejde i overenskomstperioden, den såkaldte fredspligt.

Det er således tilladt at indstille arbejdet, hvis arbejdsgiver ikke udbetaler løn – helt eller delvist.[21] Tilsvarende er medarbejderne berettiget til at indstille arbejdet, hvis det vil være forbundet med fx væsentlig fare for dem at fortsætte arbejdet. Det er kun den eller de direkte berørte medarbejdere, som er berettiget til at indstille arbejdet.[22] Endelig kan en personlig integritetskrænkelse berettige til at standse arbejdet.

Arbejdsgiversidens krav om et pålæg er naturligvis båret af ønsket om, at arbejdet normaliseres hurtigst muligt. På fællesmødet drøftes derfor også baggrunden for arbejdsnedlæggelsen og tiltag, som kunne føre til en normalisering af situationen,

20) Det følger af Hovedaftalens § 2, at kollektive kampskridt kun lovligt kan anvendes i relation til fornyelse af overenskomsterne, hvorfor der i overenskomstperioderne er såkaldt "fredspligt". Det betyder, at alle tvister i overenskomstperioden skal løses gennem fagretlig behandling, ikke gennem anvendelse af ulovlige kampskridt.

21) Grænsen, for hvornår en manglende udbetaling kan udløse ret til at ophøre med at arbejde, er uklar. Det tilrådes derfor, at forbundet altid kontaktes.

22) Disse medarbejdere slipper ikke alene for bod, de er også berettiget til løn, selvom de ikke leverer arbejdsydelsen.

såsom hvordan man får skabt dialog mellem medarbejderne og ledelsen.

4.1.3 Særligt om virksomheder med holddrift, forskudt tid m.m.

I tilknytning til de foran beskrevne almindelige regler om behandling af arbejdsstandsninger har FH og DA indgået særlige aftaler, for så vidt angår arbejde i holddrift, forskudt tid mv.[23]

FH skelner mellem, om arbejdsnedlæggelsen er påbegyndt før eller efter kl. 24.00. I tilfælde hvor arbejdsnedlæggelsen først er påbegyndt efter kl. 24.00, fx kl. 01.30, vil fællesmødet i overensstemmelse med sædvanlig praksis først blive afholdt dagen efter indberetningens modtagelse. Tidspunktet for afholdelse af fællesmøde er i disse tilfælde kl. 9.30.

Pålægget om genoptagelse af arbejdet vil i begge tilfælde som altovervejende hovedregel have virkning senest fra det tidspunkt, hvor første hold efter fællesmødets afslutning skal give møde, såfremt dette hold har deltaget i arbejdsstandsningen.

Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet fastsættes på fællesmødet, da der kan forekomme situationer, hvor ovennævnte hovedregel må fraviges.

Således er det en forudsætning for ovennævnte pålæg, at arbejdsnedlæggelserne på alle hold har samme baggrund. Hvis årsagen til dagholdets arbejdsnedlæggelse fx er afskedigelse af en medarbejder, mens aftenholdet har nedlagt arbejdet på grund af en lønuoverensstemmelse, skal der ske særskilt indberetning i de to sager.

Tilsvarende skal tidspunktet for pålægget fastsættes under respekt for den arbejdsretlige praksis vedrørende tillidsrepræsentantens ret til at deltage i et kort orienteringsmøde på virksomheden. Det betyder, at der skal gives tillidsrepræsentanten den fornødne tid til at orientere medarbejderne om forløbet af fællesmødet og indholdet af pålægget. Der er ikke aftalt lignende særregler for arbejde i holddrift, forskudt tid mv. med andre hovedorganisationer – KL, Danske Regioner, SALA – hvorfor denne type sager på disse områder behandles efter de almindelige regler beskrevet i afsnit 4.1.2.

4.2 Andre former for arbejdsstandsning

Som nævnt er arbejdsnedlæggelser den hyppigst forekommende form for arbejdsstandsning, men der findes også andre former for kollektive kampskridt. Disse er ikke undergivet særlig regulering og behandles derfor alle efter de i afsnit 4.1.2 beskrevne regler.

4.2.1 Akkordbortgang

Inden for byggefagene arbejdes der ofte i akkord, og det er sædvanligvis aftalt, at når der arbejdes i akkord,

23) Se bilag 4, 6, 7 og 10.

kan ansættelsesforholdet ikke afbrydes, før akkorden er afsluttet. Såfremt lønmodtagerne forlader arbejdet i akkorden, er der derfor tale om akkordbortgang, der som udgangspunkt behandles på samme måde som overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Men i modsætning til en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse vil medarbejderne som regel ikke blive pålagt at genoptage arbejdet på fællesmødet. Dette fordi medarbejderne på dette tidspunkt typisk vil være ansat i en ny akkord hos en anden mester, hvorfor et sådant pålæg vil tvinge dem til på ny at begå overenskomstbrud.

Medarbejderne pålægges derfor i stedet at betale en standardmæssigt fastsat bod[24] til arbejdsgiveren.

4.2.2 "Delvise arbejdsstandsninger"

Også andre aktionsformer, såsom overarbejdsvægring og temponedsættelse, behandles efter reglerne om arbejdsstandsning. Disse aktionsformer optræder oftest i kombination med sædvanlige arbejdsstandsninger og behandles i så fald sammen med disse.

I de tilfælde, hvor overarbejdsvægring eller temponedsættelse er eneste aktion på virksomheden, vil FH ofte give et betinget pålæg, det vil sige, at pålægget er betinget af, at DA efterfølgende kan dokumentere, at der rent faktisk har været tale om en kollektiv aktion.[25]

Det betingede pålæg vil typisk være et pålæg om at normalisere arbejdet snarest og senest dagen efter ved normal arbejdstids begyndelse.

4.2.3 Lockout og boykot

Lockout er arbejdsgiversidens modstykke til arbejdstagersidens arbejdsnedlæggelse. Der er tale om en lockout, når arbejdsgiveren ikke vil modtage medarbejdernes arbejdskraft, og dette anses begrundet i en kamphensigt. Det kan for eksempel være tilfældet, hvis lockouten etableres som et modsvar på en overenskomststridig kollektiv aktion fra medarbejderne. En lockout etableres oftest ved arbejdsgivers kollektive bortvisning af samtlige medarbejdere.

Der er tale om en boykot, når en arbejdsgiver nægter at beskæftige nærmere bestemte medarbejdere, altså en slags blacklistning af konkrete personer.

Lockout og boykot er også i strid med fredspligten i Hovedaftalens § 2, hvorfor FH i sådanne sager har krav på fællesmøde senest dagen efter fællesmødebegæringens fremsendelse. På fællesmødet vil FH typisk kræve, at virksomheden pålægges at genansætte lønmodtagerne straks.

24) Se afsnit 7.2.2.
25) Fx kan det på fællesmødet være svært at gennemskue, om konkrete medarbejderes vægring mod at arbejde over er begrundet i individuelle forhold eller rent faktisk skyldes en kollektivt aftalt aktion.

Sagsgangen for Arbejdsretten i almindelige klagesager

De sager, som ikke bliver løst på fællesmødet, kan videreføres for Arbejdsretten. I Arbejdsretten er det hovedorganisationerne, der er procesparterne.

Ligesom det er tilfældet for fællesmøderne, er sagsgangen i Arbejdsretten forskellig alt efter, om der er tale om almindelige arbejdsretssager eller hastesager.

Hvis en almindelig sag ønskes videreført, sender forbundet en anmodning til FH om at indgive klageskrift til Arbejdsretten. Anmodningen skal indeholde de supplerende oplysninger og den eventuelle supplerende dokumentation, som har været drøftet på fællesmødet, samt eventuelle nye oplysninger, som måtte være kommet frem efter fællesmødets afholdelse.

FH's arbejdsretsafdeling har en ambition om, at klageskrift skal være udarbejdet inden for en måned efter, at forbundet har anmodet herom. Dette forudsætter selvfølgelig, at sagen er tilstrækkeligt oplyst. I mere komplicerede sager kan det være nødvendigt at afholde møde med forbundet, afdelingen og/eller tillidsrepræsentanten, hvilket tillige kan forsinke processen.

FH og DA har i samråd med Arbejdsretten i 2001 og 2006 indgået en række aftaler om effektivisering af sagsgangen i arbejdsretssager[26]. Aftalerne skal sikre en effektiv og hurtig behandling af alle sager også de sager, hvor FH og forbundene er klager.

5.1 Indgivelse af klageskrift

Samtidig med at FH fremsender klageskrift til Arbejdsretten, skal FH angive, hvilken retsdag sagen ønskes på 1. forberedende retsmøde.[27] Det er aftalt, at DA, afhængigt af hvornår klageskriftet er udfærdiget, har krav på mellem tre og fem uger, jf. i øvrigt bilag 10, pkt. 3, til at udarbejde svarskrift, som skal foreligge senest fredag kl. 12.00 i ugen før, sagen behandles i Arbejdsretten. Den retsdag, FH anmoder om, vil således typisk være torsdagen efter DA's svarfrist.[28] I øvrigt kan fristen ved skriftlig begrundet anmodning til Arbejdsretten forlænges med tre uger.

Denne fremgangsmåde er alene aftalt med DA. I alle andre sager fastsættes første ordinære retsmøde af Arbejdsretten sædvanligvis på den førstkommende ordinære retsdag, der ligger mere end fire uger efter modtagelsen af klageskriftet.

26) Se bilag 7 - 10
27) Arbejdsretten har ordinær ret om torsdagen, hvor alle sager mellem organiserede parter behandles. Der er tilknyttet 6 højesteretsdommere til Arbejdsretten, som dækker de ordinære retsdage i en turnus.
28) Afvigelser herfra kan undtagelsesvis forekomme, idet det er aftalt med Arbejdsretten, at hvis store sagsmængder har ophobet sig hos en enkelt dommer, da kan sagerne skubbes til den efterfølgende retsdag.

Arbejdsgiversiden kan dog ved fremsendelse af en begrundet anmodning herom få bevilget en yderligere fristforlængelse af retten.

5.2 Første forberedende retsmøde

Efter Arbejdsrettens seneste "retningslinjer for sagsbehandlingen for retten" er intentionen, at sagerne som altovervejende hovedregel kun skal behandles på to retsmøder. Det første forberedende retsmøde og det retsmøde, hvor sagen skal afgøres.

Mindre sager, hvor sagen kan afgøres på baggrund af klageskrift og svarskrift, fx spørgsmål om bod for erkendte overenskomstbrud, forudsættes dog afgjort allerede på første forberedende retsmøde. De forberedende retsmøder i Arbejdsretten er som udgangspunkt lukkede, men retsformanden kan, hvis parterne accepterer det, tillade at andre end partsrepræsentanterne er til stede.

På første forberedende retsmøde skal parterne være forberedt på at procedere eventuelle formalitetsspørgsmål[29] samt på at drøfte afgørelsesformen, og hvorledes sagsforløbet bedst kan tilrettelægges.

Det forudsættes derfor som altovervejende hovedregel, at forbundet og i nogle tilfælde også afdelingen/tillidsrepræsentanten og/eller medlemmerne er til stede på retsmødet. Behovet for repræsentation på mødet drøftes med FH-repræsentanten, når svarskriftet er modtaget.

5.3 Den videre skriftveksling

Størstedelen af sagerne vil kunne færdigskriftveksles med afgivelse af to yderligere processkrifter, kaldet replik og duplik. I større og mere komplicerede sager kan der dog være behov for yderligere processkrifter.

Behovet for skriftveksling drøftes som nævnt på første forberedende retsmøde, hvor der endvidere aftales frister for de enkelte processkrifters afgivelse.

Det påhviler alle led i sagsbehandlingen på lønmodtagerside at påse, at fristerne så vidt muligt overholdes, så sagen ikke forsinkes unødigt.

Det er desværre en udbredt opfattelse, at når en sag er overgivet til FH, er alt videre ansvar for sagen overdraget til FH, også ansvaret for sagens oplysning. Sådan forholder det sig imidlertid ikke. Det er fortsat afdelingens medlem eller medlemmer, der er blevet krænket, og det er fortsat afdelingen, der har den primære kontakt til medlemmer og tillidsrepræsentanter.

Skriftvekslingen vedrørende sagens faktiske omstændigheder må derfor i alle faser foregå i et nært samarbejde mellem afdelingen, forbundet og FH. Når modparten fremsætter provokationer (opfordringer) omkring sagens faktum, vil det således som udgangspunkt være afdelingens ansvar at indhente de fornødne oplysninger eller dokumenter til opfyldelse af provokationerne.

29) Den oftest forekommende formalitetsindsigelse er, at sagen ikke henhører under Arbejdsretten, jf. ARL § 9, stk. 1, men må henvises til afgørelse ved faglig voldgift eller ved de civile domstole.

5.4 Særligt om uorganiserede virksomheder

I alle sager mod uorganiserede virksomheder varetages sagsbehandlingen af Arbejdsretten, der, når klageskrift indgives af FH, sørger for forkyndelse over for indklagede. Indklagede får samtidig en frist fra forkyndelsestidspunktet på 14 dage til at komme med svarskrift.

Fremkommer svarskriftet ikke inden for fristen, optages sagen til udeblivelsesdom. Det vil sige, at klager får dom i overensstemmelse med påstanden, med mindre der er åbenlyse fejl eller mangler i klageskriftet, som dommeren er nødt til at korrigere for.[30]

Fremkommer virksomheden med et svarskrift i sagen, berammer Arbejdsretten typisk et telefonmøde i sagen. Her drøftes den videre skriftveksling og rammerne for sagens behandling, herunder en eventuel dato for et § 16, stk. 3, møde, hvor sagen skal afgøres. På dette møde skal forbund, afdeling og eventuelle vidner deltage.

I mindre sager, hvor vidneførsel ikke er nødvendig, kan dommeren træffe beslutning på telefonmødet.

5.5 Afgørelsesformerne

En arbejdsretssag kan afgøres på følgende måder:

- I sager mod uorganiserede virksomheder, som varetages af Arbejdsrettens sekretariatsleder, afgøres sagen typisk af denne på et såkaldt § 16, stk. 3-møde.[31] Virksomheden kan dog begære sagen overgivet til et medlem af rettens formandskab (en af de seks højesteretsdommere), hvorefter sagen behandles som beskrevet i det følgende.
- Sagen kan overlades til afgørelse ved retsformanden på et § 16, stk. 3-retsmøde, det vil sige, at sagen afgøres af den juridiske dommer alene.
- Sagen afgøres efter en hovedforhandling[32], hvor retsformanden suppleres med seks ordinære dommere eller suppleanter, heraf er de tre udpeget af FH[33] og de tre af DA.
- I særligt principielle sager, der må antages at kunne få betydning for mange forbund og/eller arbejdsgiverorganisationer, kan parterne eller en af parterne begære udvidet formandskab. Det er retsformanden, der træffer beslutning om en sådan begæring kan imødekommes. Sker dette, sættes retten med tre medlemmer af rettens formandskab og seks ordinære dommere eller suppleanter.

30) I denne type sager begærer virksomheden ganske ofte genoptagelse af sagen, når de har modtaget dommen. Da Arbejdsrettens afgørelser er inappellable, det vil sige, at de ikke kan ankes, vil en sådan begæring blive imødekommet oftere end i det civile retssystem, hvor man har ankeadgang.

31) På retsmøder efter arbejdsretslovens § 16, stk. 3, afgives der vidneforklaring under straffeansvar efter retsplejelovens regler som under en hovedforhandling. Tilsvarende er der som hovedregel offentlig adgang til disse møder.

32) Hovedforhandling er det, der tidligere hed domsforhandling.

33) FH's ordinære dommere er enten forbundsrepræsentanter, typisk på formands-, næstformands- eller gruppeformandsniveau eller lønmodtageradvokater. FH indstiller fire ordinære dommere og ti suppleanter, jf. ARL § 3, stk. 1, nr. 4.

- I sager, hvor en af parterne ikke er tilknyttet en af de organisationer eller myndigheder, der kan indstille ordinære dommere eller suppleanter, kan denne part kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter.

I de såkaldte § 16, stk. 3-sager, kommer retsformanden ofte med en tilkendegivelse umiddelbart efter sagens forhandling. I denne type sager træffes afgørelsen ved beslutning, og retsformanden kan, hvis parterne tiltræder det, undlade at komme med en egentlig sagsfremstilling.[34]

Eksekutionsfristen[35] løber først fra afgørelsens fremsendelse i form af udskrift af Arbejdsrettens retsbog.

Ved hovedforhandlingerne voterer dommerne efter forhandlingen, og dommen fremsendes efterfølgende til parterne. I hovedforhandlingerne får man altid en egentlig dom.

34) I dommen refereres i disse tilfælde kun helt centrale dele af bevisførelsen, det vil sige, at de uddrag af dokumenter, som er forelagt under sagen og vidneforklaringerne, ikke gengives i fuldt omfang.
35) Den frist en dømt part har til at opfylde dommen. Den almindelige eksekutionsfrist, som gælder, hvis ikke andet er anført, er 14 dage.

Hastesagers behandling i Arbejdsretten

Som hastesager behandles de i kapitel 4 omtalte sager. Også i Arbejdsretten gælder det, at hovedparten af sagerne indbringes af DA i form af klager over overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Der er imidlertid også løbende sager om konflikters lovlighed – typisk mod uorganiserede virksomheder.[36]

Ved punkt 1 i protokollat om effektivisering af konflikthåndtering af 27. oktober 2006[37] blev der efter aftale med Arbejdsrettens formand etableret en mulighed for at sætte Arbejdsretten også om mandagen, hvis den klagende part fandt, at sagen havde hastende karakter. Dette vil i praksis altid være tilfældet, hvis konflikten/arbejdsstandsningen er verserende.

I hastesager skal det således ved indsendelse af klageskriftet angives, om sagen ønskes behandlet førstkommende mandag eller torsdag.

I praksis er der meget stor forskel på, hvorledes lønmodtagernes overenskomststridige arbejdsstandsninger og de øvrige former for ulovlige kampskridt behandles i Arbejdsretten. De forskellige former for kollektive kampskridt vil derfor blive behandlet hver for sig. Fælles for alle typer af sager er dog fristerne for indgivelse af klageskrift.

6.1 Frister for indgivelse af klageskrift

I sager, som ønskes hastebehandlet, skal klageskriftet være såvel Arbejdsretten som den modstående organisation i hænde senest kl. 12.00 dagen før retsmødet. Det vil i praksis sige senest onsdag eller fredag kl. 12.00.

Ved aftale af 24. april 2001 mellem DA og FH[38] blev det i punkt 2 aftalt, at i sager, som har været på fællesmøde onsdag, er fristen for indlevering af klageskrift torsdag kl. 10.00.

Der er enighed mellem parterne om, at den såkaldte "onsdagsregel" tilsvarende finder anvendelse for retsmøder på mandage, som jo først er aftalt i 2006. Således skal klageskrift i sager, hvor der har været afholdt fællesmøde fredag eller lørdag, være Arbejdsretten og den modstående organisation i hænde senest mandag kl. 10.00.

Denne aftale vedrører alene DA og FH, hvorfor udgangspunktet for alle andre arbejdsgiverhovedorgani-

36) For eksempel har der de senere år været en del sager omkring konflikter mod byggepladser og gartnerier, hvor der har været anvendt underbetalte østarbejdere.
37) Medtaget som bilag 10.
38) Se bilag 8.

sationer er dagen før kl. 12.00.[39 og 40]

6.2 Lønmodtagernes overenskomststridige arbejdsstandsninger

Hvis klageskrift er indgivet som ovenfor beskrevet, og *arbejdsstandsningen* pågår, behandles sagen på førstkommende retsdag efter klageskriftets modtagelse.

På retsmødet forudsættes forbundet og afdelingen og/eller tillidsrepræsentanten at være til stede. På retsmødet er FH forpligtet til at gentage det på fællesmødet givne pålæg om at genoptage arbejdet (ved arbejdsnedlæggelser) eller at normalisere arbejdet (ved overarbejdsvægring og temponedsættelser). Arbejdsretten vil herefter indskærpe pålægget og opfordre lønmodtagerne til at efterleve dette.

Det af Arbejdsretten givne pålæg har virkning fra normal arbejdstids begyndelse den efterfølgende dag med den virkning, at de aktionerende lønmodtagere pålægges skærpet bod fra dette tidspunkt, såfremt pålægget ikke efterleves.[41]

Sagen vil herefter typisk blive udsat uden frist, da det lægges til grund, at Arbejdsrettens pålæg efterleves, og sagen herefter ikke har karakter af en hastesag. Sker dette, vil langt hovedparten af sagerne efterfølgende blive forligt med sædvanlig forligsmæssig bod uden yderligere skriftveksling.

Hvis lønmodtagersiden ikke har villet give et ubetinget pålæg eller har særlige indsigelser, kan arbejdsgiversiden dog kræve at få et svarskrift inden for en relativt kort frist.[42]

I disse tilfælde og i de tilfælde, hvor arbejdsstandsningen fortsætter på trods af Arbejdsrettens pålæg, sættes sagen på hos den retsformand, som har den eller de følgende retsdage.[43]

I sager om lønmodtageres arbejdsstandsning, *som ikke er verserende*, berammer Arbejdsretten et retsmøde på den første ordinære retsdag, som ligger mere end seks uger efter klageskriftets modtagelse. Da disse sager som udgangspunkt forventes løst forud for retsmødet med betaling af sædvanlig forligsmæssig bod, fastsætter retten ikke en frist for afgivelse af svarskrift.

6.3 Andre kollektive kampskridt

I alle andre typer af hastesager vil der typisk ikke være givet et pålæg, idet der mellem parterne er tvist om, hvorvidt det kollektive kampskridt

39) Med SALA har LO indgået en særlig aftale om arbejdsretsbehandling på andre dage end torsdag, hvis sagen er særligt presserende af hensyn til dyrevelfærden. Bestemmelsen, som forudsætter, at SALA godtgør, at dyrevelfærden er truet, har ikke været påberåbt siden Slagteriernes Arbejdsgiverforeninger meldte sig ud af SALA i 2002. Bestemmelsen er fortsat i anvendelse, selvom SALA er nedlagt, idet GLS-A følger SALA/LO aftalen..

40) FH har over for Arbejdsretten tilkendegivet, at andre arbejdsgiverparter ikke skal forvente, at FH vil give møde i Arbejdsretten på andre dage end aftalt med DA, hvorfor eventuelle dyrevelfærdssager også vil kunne behandles torsdag eller mandag.

41) Se afsnit 7.2.1

42) Typisk én til to uger.

43) Disse sager kan altså godt i nogle uger køre som en hastesag med deraf følgende korte frister for skriftvekslingen, men disse vil på sigt overgå til at være almindelige arbejdsretssager, som typisk ikke hastehovedforhandles, da arbejdet typisk bliver normaliseret under forløbet.

er overenskomststridigt eller ulovligt. Disse sager kræver derfor hastebehandling hele vejen.

På det første forberedende retsmøde vil den aktionerende part i visse sager tilkendegive, at de varslede kampskridt (lockout, hoved- og/eller sympatikonflikt) sættes i bero, indtil Arbejdsrettens stillingtagen foreligger. Dette fratager imidlertid ikke sagen dens karakter af en hastesag, idet den aktionerende part i så fald vil have en særlig interesse i en hurtig behandling af sagen.

Typisk vil der derfor på første forberedende retsmøde blive fastsat stramme frister for gennemførelse af skriftvekslingen, og en hovedforhandling vil blive berammet snarest muligt under hensyntagen til skriftvekslingen.

I disse sager er det ikke ualmindeligt, at en part anmoder om en foreløbig tilkendegivelse under hovedforhandlingen, således at et varslet kampskridt kan iværksættes umiddelbart efter hovedforhandlingen og ikke skal afvente dommen.

Kapitel 7

Bodssatserne i Arbejdsretten

I relation til udmålingen af bod adskiller sager om lønmodtagernes overenskomststridige aktioner sig afgørende fra alle andre typer sager. I sager om overenskomststridige lønmodtageraktioner, navnlig arbejdsstandsning og akkordbortgang, har der nemlig i arbejdsretlig praksis i vidt omfang udviklet sig faste bodstakster, mens det er langt mere diffust at rådgive om bodsudmålingen i øvrige sager.

7.1 Bodsudmålingen i almindelige arbejdsretssager

Hjemmelen til at idømme en part bod findes i ARL § 12, og det følger heraf, at boden udmåles under hensyntagen til sagens samlede omstændigheder.

Elementer, som kan spille ind, kan være omfanget og karakteren af det begåede overenskomstbrud og varigheden heraf, herunder om overenskomstbruddene har systematisk karakter. Om der foreligger særligt undskyldelige eller særligt skærpende omstændigheder, jf. § 12, stk. 5-7. Endelig kan virksomhedens størrelse[44] og omsætning[45] tillægges betydning.

Det vil altid blive betragtet som en skærpende omstændighed, hvis en virksomhed begår brud på en overenskomstbestemmelse, som virksomheden tidligere har fået bod for at have tilsidesat.

Sager om brud på Hovedaftalen sanktioneres typisk strengere, idet man jo her forbryder sig imod de helt grundlæggende organisationsmæssige rettigheder og pligter.

I sager, hvor der er opgjort et efterbetalingskrav, har Arbejdsretten udviklet den praksis, at boden som udgangspunkt fastsættes til et beløb svarende til mellem 1/3 og 1/5 af efterbetalingskravet.

Tilsvarende følger det af Arbejdsrettens årsberetning for 2008, at det er fast praksis i sager om manglende indberetning og betaling af pension, hvor det ikke har været muligt at opgøre efterbetalingskravet, at der udmåles en bod på 3.500 kr. I gentagelsestilfælde stiger denne første gang til 7.000 kr. og næste gang til 10.000 kr.

I sager, hvor forbundet ikke kræver efterbetaling til medarbejderne, vil boden typisk indeholde den ved det begåede overenskomstbrud opnåede besparelse efter det såkaldte differenceprincip.

44) Det er således mindre undskyldeligt, at en stor virksomhed med en professionel personaleadministration begår overenskomstbrud end kioskejeren med en enkelt ansat.
45) Boden har pønal karakter og skal virke afskrækkende. Et beløb, som kan virke afskrækkende på en lille enkeltmandsvirksomhed, vil ikke have samme effekt på en virksomhed med en milliardomsætning.

7.2 Særligt om bod for arbejdsstandsninger

Efter arbejdsretsloven kan lønmodtagere idømmes bod for arbejdsstandsning, hvis de ikke efterlever fællesmødepålægget om at genoptage eller normalisere arbejdet, jf. § 12, stk. 1 og 2. Hvis arbejdet genoptages i overensstemmelse med pålægget fra fællesmødet eller tidligere, er arbejdsnedlæggelsen altså som udgangspunkt bodsfri.

Der er dog to undtagelser herfra, enten at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse,[46] eller hvis der er tale om en systematisk aktion. Sidstnævnte undtagelse påberåbes ofte fra arbejdsgiverside, hvis der på virksomheden har fundet flere kortvarige aktioner sted. Enten i form af flere på hinanden følgende arbejdsnedlæggelser eller arbejdsnedlæggelser i kombination med temponedsættelser og/eller overarbejdsvægring.

Det er en forudsætning for at statuere systematik, at arbejdsgiversiden godtgør, at arbejdsnedlæggelserne eller andre aktioner har samme baggrund,[47] og at de finder sted inden for et relativt begrænset tidsrum.

Hvis det godtgøres, at der er tale om en systematisk aktion, vil lønmodtagerne blive pålagt bod fra første time, selvom de ikke har siddet et fællesmødepålæg overhørigt.

I ARL § 12, stk. 5 og 6, er optaget særlige bestemmelser om, hvornår der foreligger formildende omstændigheder i relation til arbejdsstandsning, som kan føre til, at boden nedsættes eller helt skal bortfalde.

7.2.1 Bodstakster for arbejdsnedlæggelser

Foreligger der ikke de i ARL § 12, stk. 5 og 6, beskrevne formildende omstændigheder, ligger bodstakserne fast. Bodstakstene for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser er p.t. på 50 kr. pr. time for ufaglærte og 56 kr. pr. time for faglærte arbejdere. Hvis et pålæg fra Arbejdsretten ikke efterleves, forhøjes boden for begge medarbejdergrupper med 30 kr. pr. time til henholdsvis 80 kr. og 86 kr. pr. strejketime[48].

For at anspore til sådanne sager løses forligsmæssigt i stedet for at blive pådømt i Arbejdsretten, har hovedorganisationerne indgået særlige aftaler om forligsrabat. Senest er den almindelige bodsrabat på 10 kr. pr. strejketime blevet suppleret af punkt 1, 2. led, i den seneste aftale mellem DA og FH om konflikthåndtering.[49]

Aftalen medfører, at de forligs-

46) Denne undtagelse påberåbes sjældent og er i arbejdsretlig praksis begrænset til at gælde tilfælde, hvor arbejdet nedlægges begrundet i en organisationsvedtagelse eller i protest mod en fagretlig afgørelse.
47) Hvis medarbejdere i en afdeling nedlægger arbejdet kortvarigt grundet utilfredshed med en arbejdsleder og kort tid efter nedlægger arbejdet grundet fyring af en tillidsrepræsentant, vil der altså ikke være tale om systematik.
48) Se bilag 11.
49) Se bilag 10.

mæssige bodssatser nu er følgende:

Frem til det første forberedende retsmøde[50] ydes en bodsrabat på 13 kr. pr. time. Bodssatserne vil derfor i denne periode være på 37 kr. og 43 kr. pr. strejketime. I perioden mellem første forberedende retsmøde og fem arbejdsdage frem ydes en bodsrabat på 23 kr. pr. time af den forhøjede bodssats. Bodssatserne i denne periode er herefter på 57 kr. og 63 kr. pr. time. For alle strejketimer herefter ydes der en rabat på 10 kr. pr. time af den forhøjede bodssats. Bodssatsen er således 70 kr. og 76 kr. pr. strejketime.

Grundet den aftalte bodsrabat kommer sådanne sager kun sjældent til pådømmelse i Arbejdsretten. Dette sker således kun, hvis der mellem parterne er uenighed om, hvorvidt der foreligger en systematisk aktion eller om, hvorvidt der foreligger formildende omstændigheder, som kan begrunde en bodsnedsættelse eller et bodsbortfald.

7.2.2 Bod for akkordbortgang

Hvis lønmodtagere forlader en akkord, betragtes dette som nævnt under afsnit 4.2.1 som udgangspunkt som en form for arbejdsstandsning, og lønmodtageren pålægges derfor en standardmæssigt fastsat bod. Den for Arbejdsretten vedtagne bod for dette overenskomstbrud er 2.550 kr., mens den forligsmæssige takst på fællesmødet er 1.700 kr.

7.2.3 Bod for overarbejdsvægring og temponedsættelser

For disse aktionsformer er der ikke på samme måde fastsat faste takster, som oven for beskrevet.

I de relativt få sager, hvor overarbejdsvægring er statueret, synes Arbejdsretten imidlertid tilbøjelig til at udmåle et beløb pr. vægring. I nyere praksis har været anvendt 100 kr. for en overarbejdsvægring stigende til 150 kr. efter pålæg i Arbejdsretten.

Ved temponedsættelser er det i teorien antaget,[51] at der kan pålægges en bod svarende til den procentdel af de faste bodstakster, som tempoet har været nedsat med. Har arbejdsgiversiden fx påvist, at tempoet uretmæssigt har været nedsat med 20 pct., vil boden herfor være 20 pct. af den faste bodstakst for fuldstændig arbejdsstandsning pr. time.

7.3. Særligt om organisationsansvar

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 4, kan også organisationerne pålægges bod, hvis disse har været delagtige i det pådømte overenskomstbrud.[52] Dette kan fx være tilfældet, hvis en organisation undlader at give et pålæg, selvom medlemmet/medlemmerne begår åbenbare brud på overenskomsten.[53]

Tilsvarende vil organisationen kunne ifalde bodsansvar, hvis det

50) FH tolker dette således, at den forhøjede bodsrabat indtræder samtidig med den skærpede bod, altså reelt dagen efter retsmødet til normal arbejdstids begyndelse og herfra løber fem arbejdsdage frem.
51) Støttet på enkelte ældre afgørelser.
52) Sager om organisationsansvar forekommer dog også i "ren" form, altså uden virksomheders eller lønmodtageres inddragelse. Et klassisk eksempel er organisationernes udsendelse af overenskomststridige cirkulærer til medlemmerne og organisationsrepræsentanters udtalelser til pressen.
53) På lønmodtagerside ville dette fx ofte blive tilfældet, hvis man nægtede at pålægge medarbejderne at genoptage arbejdet under en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

under sagen godtgøres, at organisationen har rådgivet eller ansporet medlemmet/medlemmerne til det nu pådømte overenskomstbrud.

Sager om organisationsansvar forekommer dog også i "ren" form, altså uden at en virksomhed eller lønmodtagere er medindklagede.

Brud eller delagtighed i brud fra organisationernes side sanktioneres typisk strengere i Arbejdsretten, da de pågældende organisationer forudsættes at kende de bag såvel egne aftaler som hovedaftalen liggende pligter og rettigheder.

Hovedaftalen

Hovedaftalen af 1973 med ændringer pr. 1 marts 1981, 1. marts 1987 og 1. januar 1993

§ 1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2

Stk. 1.
Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2.
Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5., stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3.
At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4.
Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at

understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5.
Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6.
Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3

Stk. 1.
Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Stk. 2.
Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4

Stk. 1.
Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

Stk. 2.
Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Stk. 3.
Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne

anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

a).
Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

b).
Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelsen. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbentbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

c).
Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

d).
Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsessnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for Nævnet.

e).
Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis Nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan Nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelses-

forholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan Nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og anciennite-ten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

f).
Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivning har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5

§ 5 er bortfaldet i henhold til aftale af 23. januar 2007 mellem LO og DA

§ 6

§ 6
Stk. 1
Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2
Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7

§ 7
Stk. 1.
Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2.
Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§ 8

§ 8
Stk. 1.
Hovedorganisationerne er enige om, at der indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2.
Når en tillidsmand er valgt i hen-

hold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3.
Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4.
Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5.
Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9

§ 9
Stk. 1.
Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 2.
Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10

§ 10
Stk. 1.
I tilfælde af påstået brud på denne hovedaftale, såvel som hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2.
Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3.
Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4.
Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5.
På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.11

§ 12

§ 12
Stk. 1.
Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2.
Er forhandlingerne om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jr. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder.

København, den 1. oktober 1992
Landsorganisationen i Danmark
Dansk Arbejdsgiverforening

Normen

DA og LO har vedtaget følgende almindelige regler for behandling af faglig strid (Normen).

Det er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling. DA og LO anbefaler derfor, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede paner som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger.

Et hurtigt og effektivt partssystem nødvendiggør endvidere, at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser indtil der er fundet en løsning.

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Når der i det følgende henvises til rettigheder og forpligtelser for de overenskomstbærende organisationer vil disse rettigheder og forpligtelser tillige være gældende for den enkelte virksomhed der er part i en overenskomst.

§1
Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i et overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling i henhold til nedenstående regler medmindre der mellem parterne gælder andre betryggende regler for uoverensstemmelsens behandling.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde – jf. dog § 16 og § 17 – foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Lokal forhandling

§2
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges efter begæring løst ved lokal forhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Sådanne forhandlinger finder sted på virksomheden. medmindre andet aftales, og skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten bar behov herfor, eller der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger til den lokale forhandling.

Stk. 3. Der kan udarbejdes referat af lokalforhandlingen. Forhandlingsresultatet må ikke stride imod overenskomsten og indgås i øvrigt uden præjudice for fremtidige sager.

Mægling

§3
Er der ikke opnået enighed ved den lokale forhandling eller er der ikke afholdt lokal forhandling kan en af de respektive organisationer begære mægling i sagen.

§4
Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kan beskrivelse af uoverensstemmelsen.

§5
Mægling foretages af et mæglingsudvalg bestående af 2 mæglingsrepræsentanter.

Organisationerne udpeger hver en mæglingsrepræsentant.

§6
Mæglingsmødet skal berammes senest 5 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, og modet skal afholdes senest J2 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Organisationerne kan aftale, at mæglingen skal foretages et andet sted.

Stk. 3. Der udarbejdes referat af mæglingsmoderesultatet, som underskrives af parterne.

Organisationsmøde

§7
Er der ikke opnået enighed på mæglingsmødet, kan uoverensstemmelsen videreføres til faglig voldgift, jf. § I0 medmindre en af de respektive organisationer begærer sagen videreført til et organisationsmøde.

§8
Begæring om organisationsmøde skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 2. Begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest I0 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

§9
På organisationsmødet deltager mindst en repræsentant fra hver af parterne. De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt

Stk. 2. Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Faglig voldgift

§10
Er der ikke opnået enighed på et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser i henhold til § 1 efter begæring videreføres til faglig voldgift.

§11
For de faglige voldgiftsretter indbringes:

1. sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster. bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 9. stk. 1. nr. l.

2. sager omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. l, nr. 1-3, som i henhold til parternes overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 3. 2. pkt.,

3. sager som parterne i øvrigt ved overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift,

4. sager, der vedrører fortolkning af gældende lovgivning, såfremt parterne ved kollektiv overenskomst eller i det enkelte tilfælde er enige herom.

§12
Den faglige voldgiftsret kan tage stilling til en påstand om bod, såfremt parterne i den konkrete sag er enige herom.

§13
Når opmanden i henhold til arbejdsretslovens § 26 er udpeget, fastsættes tidspunktet for afholdelse af den faglige voldgift mellem parterne og opmanden og under hensyntagen til sagens karakter.

Stk. 2. Er der ikke aftalt frister for fremsendelse af processkrifter, fastsættes disse efter begæring af opmanden.

§14
Voldgiftsforhandlingen afholdes hos den klagende organisation, medmindre parterne aftaler andet.

Stk. 2. Er en besigtigelse nødvendig, kan opmanden beslutte, al den faglige voldgiftsret sættes herefter.

Habilitet

§15
Ingen kan være medlemmer af mæglingsudvalget eller deltage i organisationsmøde, når sagen drejer sig om arbejdsforholdene på det sted, hvor vedkommende er beskæftiget eller i øvrigt har personlige interesser.

Arbejdsstandsning og -vægring

§16
De forudgående bestemmelser finder ikke anvendelse, for så vidt en arbejdsstandsning iværksættes som en sympatikonflikt til støtte for en senest samtidig iværksat arbejdsstandsning, jf. § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§17
I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre

I. lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne.

2. der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller

3. en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

København. den 27. oktober 2006

Arbejdsretsloven

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Kapitel 1

Arbejdsretten

§ 1. Arbejdsrettens domsmyndighed omfatter behandlingen og afgørelsen af de i § 9 omhandlede sager.

Stk. 2. Retten har sit sæde i København, men kan sættes andetsteds i landet, når det findes hensigtsmæssigt.

§ 2. Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt af en formand og 5 næstformænd.

Stk. 2. Efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og de ordinære dommere kan beskæftigelsesministeren beslutte at forhøje antallet af næstformænd op til 7.

§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:

1) 3 ordinære medlemmer og 6 suppleanter indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening.

2) 1 ordinært medlem og 4 suppleanter indstilles af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i fællesskab.

3) 2 ordinære medlemmer og 4 suppleanter indstilles af Finansministeriet, Danske Regioner og KL i fællesskab.

4) 4 ordinære medlemmer og 10 suppleanter indstilles af Landsorganisationen i Danmark.

5) 2 ordinære medlemmer og 7 suppleanter indstilles af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation i fællesskab.

Stk. 2. Beskikkelsen gælder for 5 år regnet fra en 1. januar og foretages hvert 5. år på grundlag af de indstillinger, som organisationerne og myndighederne har meddelt retten. Er en indstilling ikke modtaget inden udgangen af

december, beskikker beskæftigelsesministeren på egen hånd den eller de manglende.

Stk. 3. Genbeskikkelse kan finde sted.

Stk. 4. Afgår en ordinær dommer eller suppleant i løbet af 5-årsperioden, beskikkes en anden for den resterende del af perioden efter indstilling fra vedkommende organisation eller myndighed.

§ 4. Rettens formand og næstformænd skal alle opfylde de almindelige betingelser for at være dommer. De beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere. Beskikkelsen gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2. Rettens formand og næstformænd indgår på den i § 27, stk. 1, anførte liste.

§ 5. Arbejdsretten bistås af et sekretariat. Sekretariatslederen skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer og udnævnes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens formand.

§ 6. For Arbejdsrettens dommere og suppleanter samt for formandskabet og sekretariatslederen gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

Stk. 2. Den, som deltager i pådømmelsen af en sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet.

Stk. 3. Indsigelser mod en dommers habilitet fremsættes så vidt muligt straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i hovedforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før hovedforhandlingens begyndelse. Retsformanden træffer ved beslutning afgørelse om en dommers habilitet. Under hovedforhandlingen træffes afgørelsen dog af den samlede ret. Den dommer, om hvis habilitet der er rejst spørgsmål, er ikke udelukket fra at deltage i afgørelsen.

§ 7. I hovedforhandlinger ved Arbejdsretten deltager et medlem af formandskabet som retsformand samt 3 ordinære dommere eller suppleanter fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside, jf. dog § 8.

§ 8. Efter anmodning af en part eller af egen drift kan retsformanden beslutte, at formandskabet under hovedforhandlingen skal bestå af 3 formænd.

Stk. 2. En part, som ikke er tilknyttet en af de organisationer eller myndigheder, som er nævnt i § 3, stk. 1, kan kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter. I afgørelsen af

sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om

1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,

2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,

3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller varsler udstedt i denne anledning, hvis den berørte parts hovedorganisa-tion eller parten selv, hvis denne ikke er medlem af en sådan, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres mod,

4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,

5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået,

6) tvister om forligsmændenes kompetence,

7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift og

8) vægring omfattet af § 32.

Stk. 2. Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse.

Stk. 3. Sager efter stk. 1, nr. 1-3, kan kun indbringes for Arbejdsretten, hvis overtrædelsen er foretaget eller kampskridtet er varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktie- eller anpartsselskab eller offentlig institution) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab. Adgangen til at indbringe sådanne sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning.

Stk. 4. Ud over sagerne, som er nævnt i stk. 1, kan sager vedrørende uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes for

Arbejdsretten, når retten billiger det og der mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation er truffet aftale derom.

§ 10. Hører en sag i sin helhed under en faglig voldgiftsret, jf. § 21, kan Arbejdsretten afvise sagen. Er parterne enige derom, kan retten dog afgøre sagen. Hører sagen delvis under en faglig voldgiftsret, kan retten udsætte sagens behandling, til voldgiftskendelse er afsagt.

Stk. 2. Arbejdsretten kan behandle en sag indbragt i henhold til § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

§ 11. Sager, der efter § 9 hører under Arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. En arbejdsgiver kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, hvis arbejdsgiveren godtgør, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Dette gælder dog ikke for offentlige myndigheder og institutioner, som er bundet af en overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Danske Regioner eller KL.

§ 12. I sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan Arbejdsretten idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der skal tilfalde klageren. Bod kan også idømmes den, der uretmæssigt vægrer sig ved at lade en sag behandle ved faglig voldgift, jf. § 32.

Stk. 2. Bod kan ikke idømmes de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af fællesmødet omtalt i § 9, stk. 2, eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion.

Stk. 3. Består overenskomstkrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet.

Stk. 4. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Stk. 5. Boden fastsættes under

hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal der således tages hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå.

Stk. 6. Under særlig formildende omstændigheder kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Det samme gælder, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

Stk. 7. Som en særlig skærpende omstændighed skal det anses, at overtræderen skønt overenskomstmæssigt forpligtet hertil har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift eller har handlet i strid med en voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Stk. 8. I sager om pålæg i anledning af påståede overenskomstbrud og om idømmelse af bod herfor kan retten udskille bodsspørgsmålet til senere afgørelse.

§ 13. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektive kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Er arbejdsgiverparten en enkeltvirksomhed, jf. § 9, stk. 3, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i Arbejdsretten ved rettergangsfuldmægtig.

§ 14. Sag anlægges ved indlevering af klageskrift til Arbejdsretten.

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde

1) parternes navn og adresse,

2) klagerens påstand,

3) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og

4) angivelse af de dokumenter og andre beviser, som klageren agter at påberåbe sig.

§ 15. Sekretariatet sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet med bilag til indklagede og opfordrer samtidig denne til at afgive svarskrift med eventuelle bilag. Om fornødent lader sekretariatet klageskriftet forkynde for indklagede efter retsplejelovens regler om forkyndelse.

Stk. 2. Svarskriftet skal indeholde

1) indklagedes påstand,

2) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og

3) angivelse af de dokumenter og andre beviser, indklagede vil påberåbe sig.

§ 16. Forberedelsen af sagen til eventuel hovedforhandling finder sted i et eller flere forberedende retsmøder.

Stk. 2. Under de forberedende retsmøder beklædes retten af formanden, en af næstformændene eller sekretariatslederen.

Stk. 3. Med parternes samtykke kan retten afgøre sagen på et forberedende retsmøde. Afgørelsen kan med parternes indforståelse træffes ved beslutning.

Stk. 4. De forberedende retsmøder afholdes for lukkede døre, jf. dog stk. 5. Med parternes tiltræden kan retsformanden dog tillade andre end partsrepræsentanterne at overvære retsmøderne.

Stk. 5. Møder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse efter stk. 3, foregår for åbne døre. Retsformanden kan dog beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 17. For hovedforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Hovedforhandlingen foregår for åbne døre. Retsformanden kan dog af hensyn til ro og orden i retslokalet beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 18. Dommen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og retsformanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. De afgivne stemmer indføres i uddrag i stemmeafgivningsbogen.

Stk. 2. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

Stk. 3. Udkast til dommen udarbejdes af retsformanden, hvorefter den endelige ordlyd vedtages af de deltagende dommere.

§ 19. Dommen, der afsiges i et

offentligt retsmøde ved oplæsning af domsslutningen, skal ledsages af grunde, men ikke indeholde oplysning om de forskellige meninger under afstemningen.

Stk. 2. Ved dommen skal det pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger. Retten kan undtagelsesvis pålægge begge parter at betale en del af beløbet.

§ 20. Retsplejelovens bestemmelser om virkningen af en parts udeblivelse, om adgangen til genoptagelse af borgerlige sager, der er afgjort ved udeblivelsesdom, og om ekstraordinær genoptagelse af borgerlige sager finder tilsvarende anvendelse i sager, der behandles af Arbejdsretten.

Stk. 2. 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort af retsformanden, genoptages, når

1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentlig forskelligt resultat,

2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller oprette et for ansøgeren indgribende tab, og

3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Kapitel 2

Faglige voldgiftsretter

§ 21. For faglige voldgiftsretter indbringes

1) sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1,

2) sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1-4, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt, at sagen skal afgøres ved faglig voldgift, jf. § 9, stk. 3, 2. pkt., og

3) sager, herunder sager om lovgivning, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift.

§ 22. Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Om sager omfattet af § 21, nr. 3, i stedet kan anlægges ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Såfremt

aftalen må forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse.

§ 23. Parterne i en faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. De overenskomstbærende parter kan aftale, at det overlades til en mere omfattende organisation, til en enkelt af flere overenskomstbærende organisationer på enten arbejdstager- eller arbejdsgiversiде eller til en medlemsorganisa-tion eller medlemsvirksomhed af en sådan organisation at optræde som part.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i en faglig voldgiftsret ved rettergangsfuldmægtig.

§ 24. Den faglige voldgiftsret kan behandle en sag indbragt i henhold til § 21, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

Stk. 2. Den faglige voldgiftsret kan i en sag indbragt i medfør af § 21, nr. 2, sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i § 12.

Stk. 3. I det omfang det følger af EU-rettens regler om nationale retters forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for De Europæiske Fællesskabers Domstol, kan henholdsvis skal en faglig voldgiftsret foretage sådan forelæggelse.

§ 25. En faglig voldgiftsret består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af lønmodtagerparten og 2 medlemmer af arbejdsgiverparten. Opmanden fungerer som rettens formand.

Stk. 2. Parterne kan beslutte at etablere voldgiftsretten med blot 1 medlem fra hver side eller uden partsudpegede medlemmer.

Stk. 3. Parterne kan beslutte, at formandskabet skal bestå af 3 opmænd.

§ 26. En person kan ikke være medlem af en faglig voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold, som vedkommende har personlige interesser i.

Stk. 2. For opmanden i den faglige voldgiftsret gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

§ 27. Udpegning af en dommer som opmand for den faglige voldgiftsret sker, ved at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning herom. Arbejdsrettens formand udpeger herefter en opmand fra en nærmere afgrænset liste af dommere og i almindelighed i

overensstemmelse med parternes indstilling. Listen fastlægges efter indstilling fra de organisa-tioner og myndigheder, som er nævnt i § 3, af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab.

Stk. 2. Udpegning af en dommer, som ikke er optaget på listen nævnt i stk. 1, sker ligeledes, ved at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen.

Stk. 3. Hvis parterne ønsker en opmand, der ikke er dommer, udpeger Arbejdsrettens formand opmanden i overensstemmelse med parternes indstilling, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

§ 28. Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet af en sag, træffer voldgiftsretten afgørelse i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden.

Stk. 2. Afgørelse efter stk. 1 træffes ved kendelse. Kendelse skal afsiges snarest muligt og senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Stk. 3. De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten kan aftale at afslutte sagen forligsmæssigt, herunder også at sagen afsluttes, ved at klager frafalder klagen. Sådan aftale kan indgås, indtil der er afsagt kendelse i sagen.

Stk. 4. Opmanden kan i umiddelbar forlængelse af de partsudpegede voldgiftsretsmedlemmers votering mundtligt tilkendegive, hvad en opmandskendelse i sagen vil gå ud på. De partsudpegede medlemmer kan i så fald aftale at afslutte sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med denne tilkendegivelse og i den forbindelse aftale, at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse. Opmanden udarbejder i givet fald et protokollat indeholdende en sådan skriftlig tilkendegivelse og det indgåede forlig. Reglen i stk. 2, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse på et sådant protokollat, dog er fristen 4 uger.

Stk. 5. En kendelse efter stk. 2 skal ledsages af grunde. Er parterne enige derom, kan sagsfremstilling, forklaringer og gengivelse af parternes argumentation udelades.

Stk. 6. Den faglige voldgiftsret afslutter i øvrigt sagen, hvis

1) klageren frafalder sit krav, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og den faglige voldgiftsret finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af tvisten,

2) parterne aftaler at afslutte den faglige voldgiftssag eller

3) den faglige voldgiftsret finder, at en fortsættelse af voldgiftsagen af andre grunde er blevet unødvendig eller umulig.

Stk. 7. Kendelser kan efter anonymisering i henhold til gældende regler offentliggøres.

§ 29. For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger og aftalte fravigelser retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Voldgiftsforhandlingen foregår for åbne døre. Opmanden eller parterne kan dog under hensyn til sagens art og omstændigheder beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 30. 3 medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, genoptages, når

1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og

2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Stk. 2. Giver Arbejdsretten tilladelse til en fornyet prøvelse, består voldgiftsrettens formandskab af 3 opmænd, såfremt den ene part fremsætter begæring herom.

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

§ 32. Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i denne lov, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

§ 33. Bestemmelserne i dette kapitel finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling.

Stk. 2. 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.

Kapitel 3

Fuldbyrdelse, ikrafttrædelsesbestemmelser og ændringer i andre love

§ 34. Arbejdsrettens domme, afgørelser efter § 16, stk. 3, og beslutninger om sagsomkostninger samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder samt af faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten og de nævnte fagretlige instanser kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret.

Stk. 3. Retsplejelovens bestemmelser om indsigelser mod rigtigheden af domme m.v. og forlig finder tilsvarende anvendelse på indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af de afgørelser og forlig, som er nævnt i stk. 1 og 2.

§ 35. Loven træder i kraft den 1. marts 2008.

Stk. 2. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten ophæves.

Stk. 3. Loven finder anvendelse på faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden. § 34 gælder for afgørelser, som træffes efter lovens ikrafttræden, og for afgørelser, som er truffet inden lovens ikrafttræden, og som kunne fuldbyrdes efter lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten.

Stk. 4. De ordinære dommere og suppleanter, som i medfør af § 3 i lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten er beskikket for 5 år regnet fra den 1. januar 2008, fortsætter, indtil beskikkelsen udløber.

§ 36. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 37. I lov om luftfart, jf. lovbekendtgørelse nr. 731 af 21. juni 2007, foretages følgende ændring:

1. I § 40 d, stk. 6, ændres "§ 22 i lov nr. 317 af 13. juni 1973 om arbejdsretten" til: "§ 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter".

§ 38. I lov om erhvervsgrunduddannelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1321 af 27. november 2007, foretages følgende ændring:

1. I § 6, stk. 2, ændres "§ 22 i lov om Arbejdsretten" til: "§ 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter".

§ 39. I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005, foretages følgende ændring:

1. I § 10, stk. 3, ændres ”§ 22 i lov om Arbejdsretten” til: ”§ 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter”.

§ 40. I lov nr. 553 af 24. juni 2005 om voldgift foretages følgende ændring:

1. § 1, stk. 5, 1. pkt., affattes således:

”Loven finder ikke anvendelse med hensyn til tvister, der behandles ved en faglig voldgiftsret i henhold til § 21, jf. § 33, stk. 1, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.”

Givet på Amalienborg, den 26. februar 2008

MARGRETHE R.

/ Claus Hjort Frederiksen

DA

BRINGES
Landsorganisationen i Danmark
Att. hr. Ulrik Jørgensen
Rosenørns Alle 12
1634 København V

17. december 1990
KEL/BSJ/2698V

Vedlagt fremsendes forslag til aftale vedrørende anvendelse af telefax ved indberetning om arbejdsstandsninger m.v.

Det bekræftes samtidig, at hovedorganisationerne er enige om følgende hovedretningslinjer vedrørende samme spørgsmål.

1. Indberetninger vedrørende arbejdsstandsninger (fællesmødebegæring) skal hurtigst muligt viderebringes til den modstående hovedorganisation.

2. Såfremt arbejdsstandsning er indberettet til den modstående hovedorganisation senest kl. 15.30 på dagen for arbejdsstandsningens påbegyndelse, forpligter hovedorganisationerne sig til at afholde fællesmøde senest den følgende dag, såfremt arbejdsstandsningen fortsat er løbende.

3. Ved arbejdsstandsninger i forbindelse med holddriftsarbejde, forlægning, forskudt arbejdstid etc., hvor arbejdsstandsningen etableres så sent, at indberetning herom ikke kan være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 15.30, forpligter hovedorganisationerne sig til at afholde fællesmøde senest den følgende dag, såfremt indberetning er den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 9.30 denne dag, og arbejdsstandsningen fortsat er løbende.

4. På virksomheder, hvor der skal arbejdes i weekenden, på helligdage og lignende, og hvor en arbejdsstandsning kan få betydning for dette arbejde, skal indberetning til den modstående hovedorganisation foretages øjeblikkelig. Såfremt fællesmøde ikke kan afholdes den følgende dag, forpligter hovedorganisationerne sig til at afholde fællesmøde senest den følgende hverdag, såfremt indberetning er den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 9.30 denne dag, jf. principperne ovenfor under punkt 3.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Knud Erik Linius

Bilag

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V
Telefon 33 93 40 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid: 8.30-16.30
Telegram Arbejdsgiver
Giro 5 40 08 99
Telex 164 64 danemp dk
Teletex 2381-111972 = danemp DK

Aftale om telefoniske fællesmøder

Hovedorganisationerne er enige om følgende retningslinjer for afholdelse af telefoniske fællesmøder.

1. Såfremt DA ved indberetning af en arbejdsstandsning skønner, at fællesmødet vil kunne afholdes telefonisk, fremsendes sammen med indberetningen til LO udkast til fællesmødereferat.

2. LO meddeler samme dag DA, om eventuelt fællesmøde vil kunne afholdes telefonisk på grundlag af det fremsendte udkast til fællesmødereferat.

3. Hvis LO ikke ønsker fællesmøde afholdt telefonisk - eller enighed om indholdet i fællesmødereferatet ikke opnås - aftales og gennemføres fællesmødet på sædvanlig vis.

4. Telefoniske fællesmøder afholdes den følgende dag kl. 13.00. I særlige tilfælde kan fællesmødet efter aftale afholdes tidligere.

5. Efter fællesmødets afholdelse fremsender DA pr. telefax et eksemplar af det af DA underskrevne referat til LO, der straks pr. telefax returnerer dette i underskrevet stand.

6. DA og LO indestår for, at underskrevne referater omgående tilgår de berørte parter.

7. Yderligere eksemplarer af referatet kan fremsendes og returneres pr. almindelig post.

Der er enighed om, at anvendelsen af telefoniske fællesmøder skal begrænses til tilfælde, hvor en egentlig realitetsbehandling ikke vil finde sted, eksempelvis arbejdsstandsninger på grund af rejste lønkrav.

København, den 7. april 1994

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 93 40 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Telegram Arbejdsgiver
Giro 5 40 08 99

Landsorganisationen i Danmark
Att. Finn Sørensen
Rosenørns Alle 12
1634 København V

1. juli 1998
KBU/BSJ

Planlægning og afvikling af fællesmøder

På mødet i Dansk Arbejdsgiverforening den 27. maj 1998 drøftede vi spørgsmålet om planlægning og afvikling af fællesmøder på grundlag af et af LO udarbejdet oplæg.

Der var på mødet enighed om at fremhæve vigtigheden af, at planlægning og afvikling af fællesmøder foregår på en for såvel arbejdstager- som arbejdsgiversiden hensigtsmæssig måde. For at dette opnås, er det bl.a. vigtigt at begrænse den tid, der går med selve planlægningen, for dermed at sikre, at møderne afholdes inden for en rimelig tidsfrist.

Med henblik på at begrænse antallet af anmodninger om afholdelse af fællesmøder inden 7 dage var parterne på mødet enige om at overveje, hvorledes fællesmøder i så fald bør søges gennemført.

Vi skal på grundlag af de førte drøftelser foreslå, at det søges tilstræbt at gennemføre fællesmøder efter følgende retningslinjer, der tager udgangspunkt i det af LO udarbejdede oplæg:

A. DA-anmodninger om fællesmøder i anledning af arbejdsnedlæggelser

1) Fællesmøderne afholdes som hovedregel fra kl. 13.00 og fremefter med 15 minutters mellemrum. Der kan aftales andre tidspunkter, hvor særlige forhold gør sig gældende, f.eks. på torsdage, hvor der er forberedende møder i Arbejdsretten, ved arbejdsnedlæggelser på virksomheder, hvor der arbejdes i holddrift, og lignende.

2) DA fremsender pr. telefax sædvanlig indberetning med angivelse af mødetidspunkt, jf. punkt 1.

3) Kl. 15.30 kontakter DA telefonisk LO vedr. de allerede aftalte møder.

4) Aflysning af fællesmøder sker telefonisk.

B. LO-anmodninger om fællesmøde

1) LO fremsender pr. telefax indberetning til DA. På særskilt telefaxforside anføres mindst 2 tidspunkter inden for den kommende 14-dages periode, hvor LO vil være i stand til at deltage.

2) DA meddeler snarest – og senest 2 dage efter – telefonisk, hvilke eller hvilket af de af LO anførte tidspunkter, man vil være i stand til at deltage, eller hvis man undtagelsesvis ikke kan på nogen af disse tidspunkter, pr. telefax mindst 2 andre tidspunkter, hvor man kan deltage inden for 14-dages fristen. (Der er enighed om, at 14-dages fristen så vidt muligt skal overholdes, men at ferie, helligdage, sygdom og lignende kan medføre en forlængelse af fristen).

3) LO bekræfter telefonisk/pr. telefax, hvornår mødet afholdes.

Vi hører gerne Deres bemærkninger til foranstående.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Knud Erik Linius

/Keld Burmølle

Mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening er aftalt nedenstående retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger.

1. Fællesmøder afholdes som hovedregel fra kl. 13.00 og fremefter med 15 minutters mellemrum. Der kan aftales andre tidspunkter, hvor særlige forhold gør sig gældende, f.eks. på torsdage, hvor der er forberedende møder i Arbejdsretten.

2. I tilfælde af arbejdsstandsninger på virksomheder, hvor der arbejdes i holddrift, forlægning, forskudt arbejdstid m.v., og hvor indberetning herom er LO i hænde i tidsrummet kl. 09.30 – 15.30, skal fællesmøde afholdes senest dagen efter fra kl. 09.00.

3. Ved arbejdsstandsninger i forbindelse med holddriftsarbejde, forlægning, forskudt arbejdstid m.v. får et pålæg fra organisationerne om at genoptage og normalisere arbejdet virkning senest fra det tidspunkt, hvor det første hold efter fællesmødets afslutning skal give møde. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering skal dog ske med respekt af arbejdsretlig praksis vedrørende tillidsrepræsentantens ret til at deltage i et kort orienteringsmøde på virksomheden. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering fastsættes på fællesmødet.

4. DA fremsender indberetninger pr. telefax med angivelse af mødetidspunkt, jf. punkt 1 og 2.

5. Aftalen træder i kraft 15. maj 2001.

København, den 24. april 2001

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

Mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening er aftalt nedenstående retningslinjer for hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten.

1. I sager, der ønskes hastebehandlet i Arbejdsretten, skal klageskrift som hidtil være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 12.00 dagen før, sagen ønskes behandlet.

2. I sager, der ønskes hastebehandlet i Arbejdsretten og hvor der har været afholdt fællesmøde om onsdagen, skal klageskrift være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 10.00 den torsdag, hvor sagen ønskes behandlet.

3. I sager, der er omfattet af pkt. 1 eller pkt. 2, og i sager vedrørende overenskomststridige arbejdsstandsninger, hvor arbejdsstandsningen er ophørt og hvor sagen ikke i øvrigt er af hastende karakter, foretages den videre berammelse af Arbejdsretten i overensstemmelse med hidtidig praksis.

4. Andre sager berammes af Arbejdsretten, således at sagen behandles på et forberedende retsmøde førstkommende torsdag 3 uger efter at klageskrift er modtaget i Arbejdsretten. I sådanne sager bør svarskrift være Arbejdsretten og modparten i hænde i rimelig tid forinden afholdelse af det forberedende retsmøde.

   Såfremt sagen er af en sådan karakter, at det ikke er muligt for indklagede at udarbejde svarskrift inden det forberedende retsmøde, påhviler det indklagede at begære sagen udsat i yderligere 3 uger. Dette skal i så fald ske ved skriftlig, begrundet anmodning herom til Arbejdsretten med kopi til klagerne.

5. Parterne er enige om, at rette henvendelse til Arbejdsretten med henblik på gennemførelse af foranstående med virkning fra 15. maj 2001.

København, den 24. april 2001

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

LANDSORGANISATIONEN I DANMARK DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Højesteretsdommer Mogens Hornslet
Arbejdsretten
Sct. Annæ plads 5
1250 København K

25. april 2001

Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening har igennem længere tid drøftet en effektivisering af konflikthåndteringen inden for hovedorganisationernes område.

Disse drøftelser har resulteret i såvel en aftale om indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger, som en aftale om retningslinjer for hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten.

Aftalerne vedlægges i kopi.

Af aftalen om retningslinjer for hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten fremgår, at det er hovedorganisationernes ønske, at de aftalte retningslinjer kan få virkning fra den 15. maj 2001. Hovedorganisationerne skal derfor anmode Arbejdsretten om at tilpasse sagsgangen i overensstemmelse med den indgåede aftale.

Såfremt Arbejdsretten måtte ønske det, deltager hovedorganisationerne gerne i et møde med henblik på at uddybe aftalens indhold.

Til Arbejdsrettens orientering kan det yderligere oplyses, at Dansk Arbejdsgiverforening på baggrund af de indgåede aftaler har givet tilsagn om, at den hidtil anvendte "forligsrabat" på kr. 5 pr. strejketime forøges til kr. 10 pr. strejketime med virkning for arbejdsnedlæggelser, der har fundet sted efter afsigelsen af Arbejdsrettens dom af 26. september 2000 i sag nr. 1999.267, og hvor der ikke allerede er indgået forlig.

Med venlig hilsen

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

Protokollat vedrørende effektivisering af regler om konflikthåndtering

Hovedorganisationerne er enige om, at det er af afgørende betydning for opretholdelsen af aftalesystemet, at parterne sikrer et tidssvarende system, der kan håndtere uoverensstemmelser hurtigt og effektivt.

For at opnå dette formål har hovedorganisationerne aftalt følgende:

1. Hovedorganisationerne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med henblik på en drøftelse af spørgsmålet om en udvidelse af antallet af næstformænd i Arbejdsretten med 2 yderligere dommere og i den forbindelse muligheden for indførelse af en ekstra ugentlig retsdag (mandag).

   I forlængelse heraf er hovedorganisationerne enige om at ændre systemet vedrørende bodsrabat i forbindelse med forlig i sager om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fra det tidspunkt, hvor der indføres en ekstra retsdag. Systemet vil herefter være, at der frem til og med første retsmøde ydes en bodsrabat på 10 kr. pr. time, at der i perioden mellem første retsmøde og 5 arbejdsdage frem ydes en bodsrabat på i alt 20 kr. pr. time, og at der herefter ikke ydes den forhøjede rabat fra sidstnævnte tidspunkt og frem.

2. Tidspunktet for fællesmødets afholdelse i hastesager vedrørende holddriftsarbejde, forlægning, forskudt arbejdstid m.v. ændres fra kl. 09.00 til kl. 09.30, jf. pkt. 2 i aftale af 24. april 2001 om retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger.

3. Fristen for afgivelse af svarskrift justeres i forhold til aftale af 24. april 2001 om retningslinjer for hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten, således at hvis et klageskrift er fremsendt senere end 3 uger efter fællesmødets afholdelse, forlænges fristen for afgivelse af svarskrift med det antal dage, der er forløbet efter de 3 uger. Fristen kan dog maksimalt udvides med yderligere 2 uger. Fristen kan som hidtil forlænges med yderligere 3 uger ved skriftlig begrundet anmodning herom til Arbejdsretten.

   Parterne er i forlængelse heraf enige om, at Landsorganisationen i Danmark i forbindelse med fremsendelse af klageskrifter til Arbejdsretten vil angive datoen for, hvornår sagen forventes behandlet på første forberedende retsmøde.

4. Parterne er enige om, at der i tilfælde af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse vil blive afholdt fællesmøde dagen efter, hvis arbejdet fortsat er nedlagt af medlemmer af forbundet beskæftiget på den virksomhed, der holdes fællesmøde om. Der er endvidere enighed om, at et pålæg, der gives på et fællesmøde, har virkning for alle de berørte overenskomstdækkede medlemmer af det pågældende forbund fra det tidspunkt, hvor det første hold i virksomheden efter fællesmødets afslutning skal give møde, jf. DA/LO-aftalen af 24. april 2001 om retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger.

Pålægget gælder for arbejdsnedlæggelser, der med samme baggrund som i fællesmødeindberetningen, og i umiddelbar tidsmæssig forlængelse heraf, iværksættes som led i de på fællesmødet behandlede arbejdsnedlæggelser.

5. Der er endvidere enighed om, at hovedorganisationerne arbejder videre med at etablere et elektronisk konflikthåndteringsberedskab.

6. Protokollatet træder i kraft i forbindelse med protokollatets underskrivelse, dog således at protokollatets pkt. 4 først træder i kraft den 1. januar 2007.

København, den 27. oktober 2006

Landsorganisationen i Danmark

Hans Jensen
(sign.)

Dansk Arbejdsgiverforening

Jørn Neergaard Larsen
(sign)

Aftale mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening om regulering af bod i Arbejdsretten og godtgørelse i Tvistighedsnævnet

Bod i arbejdsretten

Hovedorganisationerne har drøftet bodsniveauerne i Arbejdsretten.

Det følger af Arbejdsretslovens § 12, stk. 5, at boden fastsættes under hensyntagen til samtlige af sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal der således tages hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå.

Boden for deltagelse i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

Boden for deltagelse i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser skal have en præventiv virkning. Skal en sådan virkning til stadighed opnås, kræves det, at udviklingen i nominel løn, disponibel løn og realløn tages i betragtning. Boden for deltagelse i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser blev på grundlag heraf senest fastsat ved Arbejdsrettens dom af 26. september 2000 i sag ARD1999.267. Hovedorganisationerne har nu aftalt, at der bør ske en regulering af boden for deltagelse i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

De sædvanlige timebodssatser kan herefter passende fastsættes til 56 kr. (p.t. 40 kr.) pr. time for faglærte og 50 kr. (p.t. 35 kr.) pr. time for ufaglærte. Tillægget for fortsat arbejdsnedlæggelse efter pålæg i Arbejdsretten fastholdes på nuværende niveau (p.t. 30 kr.) pr. time for både faglærte og ufaglærte.

Disse reguleringer finder anvendelse på arbejdsnedlæggelser, der finder sted efter indgåelsen af nærværende aftale.

Hovedorganisationerne har samtidig reguleret systemet vedrørende bodsrabat i forbindelse med forlig i sager om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Systemet er fremefter det, at der frem til og med første retsmøde ydes en bodsrabat på 13 kr. pr. time (p.t. 10 kr.), at der i perioden mellem første retsmøde og fem arbejdsdage frem ydes en bodsrabat på i alt 23 kr. (p.t. 20 kr.) pr. time, og at der herefter ikke ydes den forhøjede rabat fra sidstnævnte tidspunkt og frem.

Boden for andre overenskomstkrænkelser

På enkelte overenskomstområder er der ved aftale fastsat bod for enkelte typer af hyppigt forekommende overenskomstbrud. Hovedorganisationerne forudsætter, at overenskomstparterne selv regulerer sådanne bodssatser, hvis parterne finder grundlag herfor.

Bod for andre typer af overenskomstkrænkelser fastsættes af Arbejdsretten på grundlag af arbejdsretslovens § 12, dvs. under hensyntagen til samtlige af sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Arbejdsretten bør i den samlede afvejning af bodens størrelse også tage den økonomiske udvikling i betragtning for at sikre, at den arbejdsretlige bod til stadighed har præventiv virkning.

Godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftaler

Hovedorganisationerne har drøftet forhøjelse af godtgørelsesniveauet for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftaler for elever i Tvistighedsnævnet.

Godtgørelsesniveauet for almindelige elever blev efter forhandling mellem parterne i 2004 fastsat til 30.000 kr. Voksenelever fulgte som udgangspunkt samme godtgørelsesniveau frem til 2007, hvor et flertal i Tvistighedsnævnet hævede niveauet til 50.000 kr.

Parterne er enige om, at der er grundlag for en regulering af godtgørelsen for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftaler. Godtgørelsen til almindelige elever fastsættes til 40.000 kr. Godtgørelsen til voksenelever kan passende fastsættes til 53.000 kr. Ved fastlæggelse af godtgørelsens størrelse gælder de samme principper som hidtil, og det er således alene niveauet, som parterne har aftalt.

Ændringerne i godtgørelsesniveauerne finder anvendelse i sager, der afgøres eller afsluttes efter aftalens indgåelse.

København, den 17. december 2018

Lizette Risgaard

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

Fagbevægelsens Hovedorganisation
Islands Brygge 32D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
fho.dk